

خصوصی سیکشن: پاکستان میں سرکاری پنشن کے اخراجات - اصلاحات کی ضرورت¹

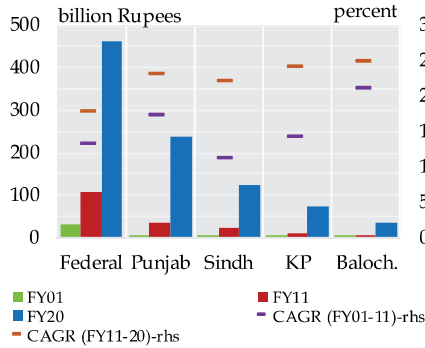
گذشتہ ایک دہائی کے دوران پاکستان میں سرکاری شعبے کے پنشن اخراجات میں تیزی سے اضافہ ہوا ہے۔ سابقہ اضافوں کے ساتھ ساتھ فراخ دلانہ کمیونٹیشن اور بحالی کی سہولتیں سرکاری ملازمین کی جلد ریٹائرمنٹ میں اضافے کا باعث بن رہی ہیں۔ اس کے ساتھ ساتھ جنوبی ایشیا میں تبادلے کی بلند ترین شرح، حکومتی ملازمین کی بڑھتی ہوئی تعداد، اور پنشن ادائیگیوں کی غیر فنڈ نوعیت پاکستان میں اس کے موجودہ ڈھانچے کو ناقابل برداشت بنا رہی ہے۔ محدود مالیاتی گنجائش کے سبب بڑھتے ہوئے پنشن اخراجات تشویشناک ہیں جبکہ انگریمنٹس کی مناسب اشاریہ سازی، سابقہ اضافوں کا خاتمہ اور وراثتی فوائد کو عملیت پسند بنانے جیسی بعض عوامل پر مبنی اور نظامیاتی اصلاحات کے ذریعے اس تشویش سے نمٹنے میں بڑی حد تک مدد مل سکتی ہے۔ آخر میں جو اقدامات متعارف کرائے گئے ہیں ان کا میعاد بنیادوں پر جائزہ لینا بھی ضروری ہے تا کہ بروقت پالیسی مداخلتوں اور پنشن نظام کی مؤثر کارکردگی کو یقینی بنایا جا سکے۔

خ-1.1 تعارف

اقوام متحدہ کی عالمی آبادی کے امکانات 2019ء کے مطابق ترقی یافتہ ممالک میں 65 برس سے زائد عمر والی آبادی کا حصہ 2020ء کے 19.3 فیصد سے بڑھ کر 2050ء میں تقریباً 26.9 فیصد تک پہنچ جائے گا۔ اس کے ساتھ ساتھ کام کرنے کی اہل عمر کی حامل آبادی (20 تا 64 برس) کا تناسب 58.9 فیصد سے گر کر 53 فیصد پر آنے کا تخمینہ لگایا گیا ہے۔ اماگلوبلی وغیرہ (2019ء) کے مطابق اس

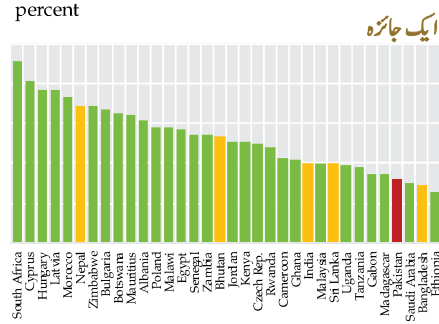
پنشن ادائیگیاں معمر افراد کی آمدنی میں اعانت کا ایک اہم ذریعہ اور غربت کی روک تھام کے کلیدی طریقہ کار کا حصہ ہیں۔ تاہم نئی صدی کے آغاز سے ہی دنیا بھر کے پالیسی ساز حلقوں میں پنشن اصلاحات کو مرکزی اہمیت حاصل ہو گئی ہے۔ ایک جانب بوڑھی ہوتی آبادیاں، کم شرح تولید اور کفالت کے بلند تناسبات بیشتر ترقی یافتہ ممالک میں پنشن اخراجات کو بڑھا رہے ہیں تو دوسری جانب ساختی مسائل اور محدود مالیاتی گنجائش کچھ ترقی پذیر ممالک میں بھی ایسے اخراجات کو ناقابل برداشت بنا رہے ہیں۔

شکل خ-1.1 ب: پنشن اخراجات میں اضافے کی سطح



Source: Revised federal & provincial budget estimates

شکل خ-1.1 الف: ٹیکس تاجی ڈی پی تناسب



South Asian countries in gold; Pakistan in maroon

Source: World Bank

¹ اس باب میں زیادہ اٹھارہ وزارت خزانہ، آفس آف دی اکاؤنٹنٹ جنرل پاکستان، پنجاب پنشن فنڈ اور پنجاب، سندھ اور خیبر پختونخوا کے صوبائی اکاؤنٹنٹ جنرل دفاتر کے اہلکاروں سے کی گئی بات چیت پر کیا گیا۔

پاکستان میں بھی اولڈ ایج آمدنی میں اعانت کی کوریج کی مطلق سطح کافی نیچے ہے۔ مثلاً، پنشنوں اور جی ڈی پی کا تناسب صرف 2.2 فیصد پر ہے، جبکہ معمر افراد کی حصہ داری پنشن، صحت اور / یا سماجی تحفظ بیمہ کی فراہمی والے پروگراموں میں شریک آبادی کا تناسب صرف 5.9 فیصد ہے، جو ترقی پذیر معیشتوں کی 20.3 فیصد اوسط کے مقابلے میں بہت کم ہے۔ معمر افراد کی کفالت کی شرح کم کرنے کی عمر والے افراد کی تعداد کے مقابلے میں 65 برس اور زائد عمر کے افراد کی تعداد 8.5 فیصد ہے اور 2040 تک معمولی اضافے کے بعد 11.2 فیصد ہونے کی توقع ہے۔ لیکن ملک میں پنشن کی اتنی پست کوریج کے باوجود گذشتہ ایک دہائی میں منسلک سرکاری شعبے کے اخراجات میں تشویشناک اضافے کی وجہ سے پاکستان کی سرکاری پنشنوں میں اصلاحات ناگزیر ہو چکی ہیں۔ اس کا بنیادی سبب یہ ہے کہ سرکاری پنشن کی نوعیت غیر فنڈ ہوتی ہے اور لہذا یہ پہلے ہی مشکلات سے دوچار مالیاتی محاصل پر مزید بوجھ ڈال رہی ہے (شکل 1.1 الف)۔

خصوصاً مالی سال 11ء تا مالی سال 21ء کے دوران پاکستان میں وفاقی سطح پر پنشن اخراجات 18 فیصد کی مرکب سالانہ اوسط شرح نمو سے بڑھے ہیں۔ پنشن کے صوبائی اخراجات میں بھی ایسا ہی اضافہ دیکھنے میں آیا ہے (شکل 1.1 ب)۔ گذشتہ 5 برسوں کے دوران مجموعی پنشن اخراجات میں سول پنشن (نشور و فاقی اور صوبائی) کا حصہ 63.2 فیصد جبکہ فوجی پنشنوں کا اوسط حصہ تقریباً 36.8 فیصد رہا

کا اہم سبب دو عوامل ہیں²۔ پہلا، متوقع عمر میں اضافہ پنشن اعانت کی مدت بڑھا دیتا ہے۔ دوسرا، سرمایہ کاری پر توقع سے کم منافع (مثلاً، بہت کم شرح سود کی وجہ سے) فنڈنگ میں کمی پر منتج ہو سکتا ہے۔ اس کے نتیجے میں بی اور مین (2017ء) کی پیش گوئی ہے کہ امریکہ، جاپان اور یورپی ممالک میں 2010ء اور 2050ء کے دوران بوزھی ہوتی آبادی کی لاگت میں اضافے کی تلافی کے لیے ٹیکس اخراجات میں بالترتیب تقریباً 26 فیصد، 11 فیصد اور 14 تا 28 فیصد اضافہ کرنا ہو گا۔³ یہ امر قابل ذکر ہے کہ یہ سب پنشن کے پہلے سے بڑھتے ہوئے واجبات کے علاوہ ہو گا۔ مثال کے طور پر امریکہ میں بی بی بومرز نسل کے کارکنوں کی ریٹائرمنٹ اور عالمی مالی بحران کے بعد سرمایہ کاریوں پر کمزور منافع نے پہلے ہی پنشن اداگیوں کو جاری رکھنے پر سوال اٹھا دیا ہے اور یہ اصلاحات پر توجہ مرکوز کرنے کی ضرورت اجاگر کرتا ہے (مولٹ وغیرہ 2010ء)۔⁴ ایک تخمینے کے مطابق ملک میں سرکاری پنشن فنڈز کے واجبات اپنے اثاثوں کے مقابلے میں تقریباً 4 ٹریلین ڈالر زیادہ ہیں (راج 2017ء)۔⁵

پنشن کے سرکاری اخراجات ترقی پذیر معیشتوں کے لیے بھی مالیاتی بوجھ بنتے جا رہے ہیں (پلا سیٹیس اور وائٹ ہاؤس 2006ء)۔⁶ ابھرتی ہوئی اور ترقی پذیر معیشتوں میں ٹیکس محاصل کے فیصد کے لحاظ سے پنشن اداگیوں کی اوسط تقریباً 15.4 فیصد ہے، جس کے لیے تقابلی اعداد و شمار دستیاب ہیں۔⁷ قدرے محدود مالیاتی گنجائش کا مطلب ہے کہ ایسی معیشتوں میں چھوٹے درجے کی پنشن اداگیوں کو برقرار رکھنا بھی مشکل ہو جاتا ہے۔

Amaglobeli, D., Chai, H., and Dabla-Norris, E. (2019). The Future of Saving: The Role of Pension System Design in an Aging World. IMF² Staff Discussion Note SDN/19/01. Washington, DC: International Monetary Fund

Lee, R., and Mason, A. (2017). "Cost of Aging". Finance & Development, 54(1), 7.³

Munnell, A. H., Aubry, J., and Quinby, L. (2011). "Public Pension Funding in Practice". Journal of the Pension Economics & Finance, 10(2), 247-268⁴

راج ہے ڈی (2017ء)۔ مخفی قرضہ، مخفی خسارے: 2017ء اشاعت۔ ہوور انسٹی ٹیوشن مضمون 132 اٹلین فورڈ، ہوور انسٹی ٹیوشن، اٹلین فورڈ یونیورسٹی۔⁵

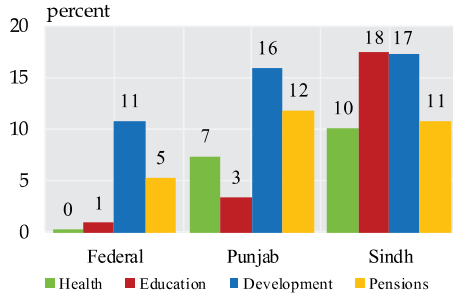
پلا سیٹیس، آر اور وائٹ ہاؤس ای (2006ء)۔ دنیا بھر میں سول سروس پنشن اسکیمیں۔ سماجی تحفظ مباحثہ نمبر 0602۔ واٹنگٹن ڈی سی، عالمی بینک۔⁶

عالمی بینک کے پنشن ڈیٹا میں جی بی ایس سماجی تحفظ سے لیے گئے پنشن تاہی ڈی بی کے اعداد و شمار۔ اعداد و شمار 2011ء تا 2018ء کے ہیں (تازہ ترین دستیاب)۔ عالمی بینک اوپن ڈیٹا سے 2018ء میں ٹیکس تاہی ڈی بی تناسب کو استعمال کرتے ہوئے ٹیکس محاصل کے تناسب میں منتقلی۔⁷

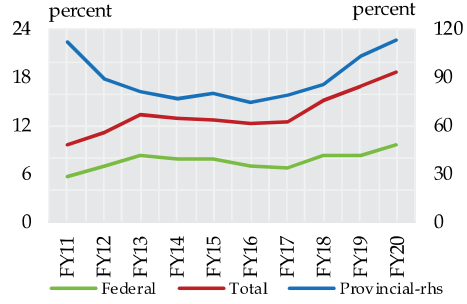
یہ عالمی بینک پنشن ڈیٹا میں جی بی ایس سماجی تحفظ (اعداد و شمار 2011ء تا 2018ء کے ہیں) میں شامل 40 ای ایم ڈی ایز کے لیے پنشن تاہی ڈی بی کے اوسط 2.5 تناسب کے مقابلے میں ہے۔⁸

ماخذ: سماجی تحفظ کا نقشہ: بلکہ اداری اور مساوات، عالمی بینک۔ ڈیٹا 2015ء سے باہر ترقی پذیر معیشتوں کا تازہ ترین۔⁹

شکل خ 1.3 ب: اخراجات بلحاظ مجموعی اخراجات کا تناسب



شکل خ 1.3 الف: پینشن اخراجات بلحاظ ٹیکس اخراجات کا فیصد



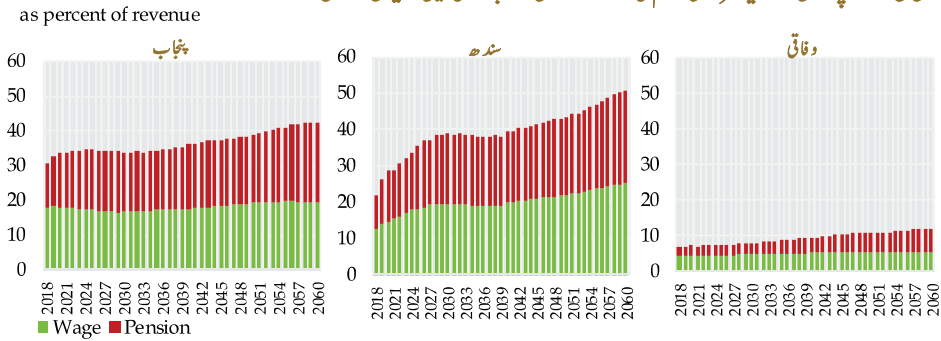
Source: Revised estimates from Budget in Brief, MoF (Federal) and respective provincial Annual Budget Statements

ش 1.3 ب)۔ اس ضمن میں عالمی بینک اور آئی ایم ایف جیسے بین الاقوامی مالی اداروں نے بھی بڑھتے ہوئے پینشن اخراجات پر اعتراض کرنا شروع کر دیا ہے جو پاکستان کی قرضہ جاتی پائیداری کے لحاظ باعث تشویش ہیں۔¹¹

جو بات زیادہ تشویشناک ہے وہ یہ حقیقت ہے کہ آگے چل کر ریٹائر ملازمین کی تعداد اور مستقبل کے ریٹائر افراد کی عمر دونوں میں اضافے کے پیش نظر پینشن کے اخراجات میں مزید اضافہ متوقع ہے۔ اگر مالیاتی محاصل میں اضافے کا موجودہ

(شکل خ 1.2)۔¹⁰ مالی سال 20ء تک مجموعی پینشن اخراجات بلحاظ ٹیکس محاصل کا حصہ بڑھ کر 18.7 فیصد تک پہنچ چکے ہیں، جو ایک دہائی پہلے کی سطح کے مقابلے میں تقریباً دوگنا ہے (شکل خ 1.3 الف)۔ اگر اس تناسب سے اضافہ جاری رہے تو اس کے نتیجے میں دیگر اہم شعبوں کے لیے قابل قدر اخراجات میں کمی ہو سکتی ہے۔ مالی سال 20ء کے لیے پینشن اخراجات بلحاظ بجٹ میں شامل مجموعی اخراجات کا فیصد، وفاقی اور صوبائی دونوں سطحوں پر تعلیم اور صحت کے شعبوں پر اخراجات سے تجاوز کر گئے اور یہ مجموعی ترقیاتی اخراجات کے تقریباً نصف سطح پر ہیں (شکل

شکل خ 1.4: پاکستان کے لیے سرکاری ملازم کی اجرت اور پینشن اخراجات کی پیش گوئیوں کا تقابل



Source: Projections from World Bank (2020), Pakistan Assessment of Civil Service Pensions, Report AUS0001350. Islamabad: World Bank.

¹⁰ سول اور فوجی پینشنوں کے ڈھانچے اور ضوابط میں کافی حد تک مماثلت پائی جاتی ہے۔ تاہم سروس کے لحاظ سے فرق کی وجہ سے متعلقہ پینشن اخراجات میں فرق پایا جاتا ہے۔
¹¹ مثال کے لیے دیکھیے عالمی بینک (2020ء)۔ پاکستان سول سروس پینشن کی جانچ۔ (2019). Islamabad: World Bank; and Amaglobeli et al. (2019). Report AUS0001350.

سے گذشتہ ایک دہائی کے دوران ان اخراجات میں بتدریج اضافے کی وضاحت ہوتی ہے۔

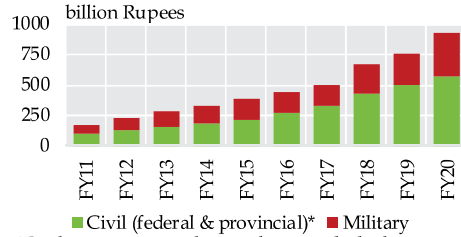
خ 1.2 پاکستان میں سرکاری شعبے کی پنشن کا فریم ورک

پاکستان نے سول سروس پنشن کے بنیادی اصولوں کو برٹش پنشن ایکٹ 1871ء سے اخذ کیا ہے۔¹³ اس ایکٹ میں واضح طور پر پنشنوں اور گریجویٹوں کا حق دیا گیا ہے، پنشن کی منظوری سے متعلق کیس چلانے میں سول عدالتوں کے کردار کو محدود کیا گیا، اور پنشن ادا یکنگی کے طریقوں اور دیگر متعلقہ قواعد کی تعریف دی گئی ہے۔ خطے کے سابقہ نوآبادیاتی ممالک میں بھی انہی طریقوں پر عمل کیا گیا جیسے بھارت، بنگلہ دیش اور سری لنکا۔ تاہم بھارت نے 2004ء میں سول سروس پنشن اصلاحات متعارف کرائی تھیں اور نئے بھرتی ملازمین کے لیے واضح حصہ داری کی اسکیموں کو اختیار کیا گیا۔ بعد ازاں ملک نے اس فریم ورک کی کوریج میں اضافہ کر دیا اور ایک رضا کارانہ اسکیم کے ذریعے نئی شعبے کے کارکنوں کو شامل کیا گیا۔ مالدیپ نے بھی پنشن میں اصلاحات کا عمل شروع کیا اور سول ملازمین اور نئی شعبے کے کارکنوں کے لیے واضح فائدے کی اسکیم کو حصہ داری واضح فائدے کی اسکیم پر منتقل کر دیا (تکنیکی اصلاحات کی فرہنگ کے لیے دیکھیے ضمیمہ I)۔

پاکستان کے معاملے میں ان اصولوں میں کئی بار تبدیلیاں کی گئیں لیکن پنشن کا بنیادی ماڈل واضح فائدے کے طریقہ کار کے ساتھ بدستور غیر حصہ داری (non-contributory) پر مشتمل ہے۔ اپنی موجودہ شکل میں پنشن کے ڈھانچے کی درجہ بندی 'اداکریں اور رخصت ہوں (پے اے وانے جی)؛ میں کی جاسکتی ہے جس کے تحت حکومت ان ملازمین کو پنشن اور ریٹائرمنٹ کے دیگر فوائد کی ضمانت دیتی ہے جو اپنی تنخواہوں سے ذاتی حصہ ادا نہیں کرتے۔

اس وقت پنشن کے ضوابطی فریم ورک کا نظم و نسق مختلف قوانین اور ضوابط کے تحت چلایا جا رہا ہے جن میں پنشن کم گریجویٹ اسکیم (1954ء)، سول سروس

شکل خ 2.1: پاکستان میں سرکاری پنشن اخراجات کی تفصیل



*Civil pension expenditures do not include those pertaining to Pakistan Railways & SOEs/autonomous bodies (PIA, PSM, WAPDA, etc.)

Source: Revised estimates from Budget in Brief, MoF (Federal) and respective provincial Annual Budget Statements

رجحان برقرار رہا تو پنشن اخراجات کی بڑھتی ہوئی رفتار ان کے تسلسل کے نقطہ نظر سے تشویش کو بڑھا دے گی۔ عالمی بینک کی پیش گوئیوں کے مطابق سول سروس پنشن کی ادا یکنگیاں پنجاب اور سندھ میں بالترتیب 2023ء اور 2028ء تک اجرتوں سے بڑھ جائیں گی اور 2050ء تک وفاقی حکومت کی سطح کے قریب پہنچ جائیں گی (شکل خ 1.4)۔¹²

اس تناظر میں اس خصوصی سیکشن کا مقصد: (i) پاکستان میں سرکاری شعبے کے پنشن اور فوائد کے موجودہ نظام کو بیان کرنا (ii) ان اہم عوامل کی نشاندہی کرنا جو پنشن اخراجات کو ناقابل برداشت بنا رہے ہیں اور (iii) پالیسی سفارشات کا ایک مجموعہ تیار کرنا تاکہ آگے چل کر بعد از ریٹائرمنٹ اخراجات کو قابل برداشت بنایا جاسکے۔ یہاں یہ بیان کرنا ضروری ہے کہ ساختی عوامل بشمول سول حکومت اور فوج کا حجم، پنشنوں کی غیر فنڈ نوعمیت اور نان گزٹ ملازمین کا غیر متناسب حد تک بلند حصہ (وفاقی حکومت کے مجموعی ملازمین کا 95.3 فیصد)، یہ وہ عوامل ہیں جو ملک میں پنشن اخراجات کی مجموعی سطح کا نظم و نسق چلاتے ہیں۔ تاہم یہ عوامل اس سیکشن کے دائرہ کار سے باہر ہیں اور یہاں پر ہم نظام پر مبنی پہلوؤں کو اجاگر کرنا چاہتے ہیں جن

¹² یہ مشق صرف پنجاب اور سندھ کے لیے انجام دی گئی، لہذا خیبر پختونخوا اور بلوچستان سے متعلق پیش گوئیاں دستیاب نہیں ہیں۔ مزید تفصیلات کے لیے دیکھیے عالمی بینک (2020ء)۔

¹³ سول سروس ایکٹ 1973ء کے مطابق، "سول سروس" کا مطلب ایک ایسا شخص ہے جو فیڈریشن کی آل پاکستان سروس یا سول سروس کارکن ہے، جو اس سرکاری عہدے پر دفاتر کے امور بشمول دفاع سے منسلک عہدے پر تعینات ہے۔ اس خصوصی سیکشن میں سرکاری شعبے کے ملازمین کو گریڈ 1 تا 22 کے وفاقی اور صوبائی حکومت کے ملازمین (سرکاری ملازم) تصور کیا گیا ہے۔

- پینشنر حضرات کیوٹیشن کا آپشن بھی استعمال کر سکتے ہیں، جس کے تحت وہ حکومت کے مقررہ کیوٹیشن جدول کے مطابق مخصوص برسوں کے لیے خام پینشن کے زیادہ سے زیادہ 35 فیصد تک ایڈوانس حاصل کرنے کے اہل ہیں۔¹⁴

واضح رہے کہ حالیہ فریم ورک میں کسی بھی قسم کا بھاری فنڈ موجود نہیں ہے، جو پینشن اخراجات کی مربوط ادائیگی کو فنانس کر سکے۔ کینیڈا، جاپان، کوریا اور امریکہ جیسے ممالک میں حکومتی سرکاری پینشن ذخائر فنڈ کے دو اہم زمرے ہوتے ہیں: (i) سماجی تحفظ کے ذخائر کی مالکاری زیادہ تر ملازم اور / یا آجر کے مالی حصے سے ہوتی ہے؛ اور (ii) ریاستی پینشن ذخائر فنڈ، جن کی مالکاری حکومت کی جانب سے مالیاتی رقوم کی منتقلیوں کے ذریعے ہوتی ہے۔

تاہم، پاکستان میں وفاقی اور صوبائی حکومتیں ریٹائرمنٹ فوائد اور پینشن واجبات کی ادائیگی کے لیے مالیاتی محاصل استعمال کرتی ہیں۔ یہ مشق جاری رکھنے سے پینشن اخراجات مسلسل بڑھتے رہتے ہیں اور مالیاتی کھاتوں پر سخت دباؤ پڑتا ہے، جس سے تعلیم، صحت اور انفراسٹرکچر اخراجات جیسی دیگر ترقیاتی ترجیحات پر خرچ میں کمی آ جاتی ہے۔

ایکٹ 1973ء کی دفعات اور لبرلائزیشن قواعد اور ذیلی ہدایات 1977ء شامل ہیں۔ مزید برآں، حکومت نے پینشن کے ڈھانچے، اہل خانہ کی قبولیت، کیوٹیشن کی شرح اور پینشن اسکیم پر نظر ثانی کے لیے وقتاً فوقتاً بعض نوٹیفیکیشنز اور ترامیم جاری کیں۔ درج ذیل میں ان قوانین کی اہم خصوصیات کا خلاصہ دیا گیا ہے:

- ریٹائر سول سروس کو کسی بھی سرکاری محکمے میں مستقل اہل سروس (25 تا 30 برس) کی تکمیل کے بعد میعاد بنیاد پر پینشن ادائیگیاں وصول کرنے کا حق حاصل ہے (جدول 1.1)۔ بعض معاملات میں مطلوبہ سروس کی مدت اور عمر کی حد میں نرمی کی جاتی ہے۔ مثلاً، جب حکومت کسی مستقل اسامی کے خاتمے کی وجہ سے کسی ملازم کو برطرف کرتی ہے تو متعلقہ ملازم 'ملائی پینشن' وصول کرنے کا مجاز ہو گا۔ اسی طرح مستقل ذہنی یا جسمانی معذوری کی صورت میں سول ملازم 'معذوری پینشن' وصول کرنے کا حق دار ہے۔
- حاضر سروس ریٹائرڈ ملازم کی وفات کی صورت میں خاندان کے اہل ارکان کو شادی یا وفات تک خالص پینشن کے 75 فیصد کی شرح سے پینشن اور منسلک فوائد سے استفادے کی اجازت دی گئی ہے (اس پر مزید آگے دیکھیں)۔
- عام طور پر پینشن کی رقم کا تعین متعلقہ ملازم کی اہل سروس کے مکمل برسوں کی طوالت کو مد نظر رکھتے ہوئے کیا جاتا ہے۔ اگر ملازم 25 برسوں کی سروس مکمل کر لیتا ہے اور / یا اس کی عمر 60 برس ہو جائے تو وہ خصوصی ادائیگی اور دیگر الاؤنسوں سمیت وصول شدہ آخری تنخواہ / معاوضہ کے 70 فیصد کے مساوی پینشن کی رقم حاصل کر سکتا ہے۔ 60 برس مکمل ہونے سے قبل 25 برس کی سروس کے مکمل ہونے کا اثر خاص طور پر پی پی ایس ایک 16 کے افسران کے ساتھ ساتھ پولیس کے حکاموں اور مسلح افواج میں بھی نمایاں ہے۔ اگر اہل سروس 10 برس سے زائد لیکن 30 برس سے کم ہو تو ایسی صورت میں پینشن کو سروس کی طوالت کے مطابق مجوزہ شرح پر اخذ کیا جاتا ہے۔

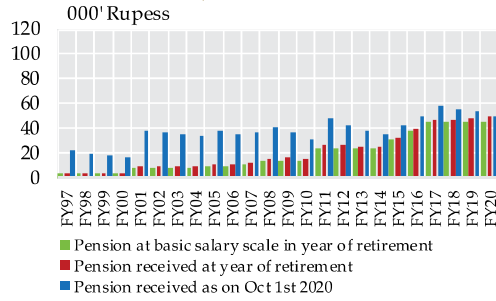
¹⁴ ایک یکمشت رقم جو مستقل کی پینشن کے مخصوص تناسب کی جگہ لے۔ اس ادائیگی کو عام طور پر بیمہ جاتی طریقے سے اخذ کیا جاتا ہے۔

جدول خ 1.1: سول سروس پینشن کے اہم عوامل

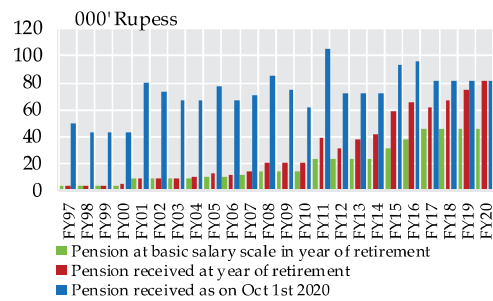
<p>ایک افسر ملازمت کی اس تاریخ پر پینشن کا اہل ہونا شروع ہوتا/ ہوتی ہے، جس پر وہ اپنے عہدے کا چارج سنبھالنا/ سنبھالتی ہے، جس پر اس کی سب سے پہلے تقرری ہوئی ہے۔</p>	<p>ملازمت کی شروعات</p>
<p>اول: یہ ملازمت حکومت کی ہوتی چاہیے۔ دوم: یہ ملازمت باضابطہ اور مستقل ہوتی چاہیے۔ سوم: ملازمت کی ادائیگی حکومت کو کرنی چاہیے</p>	<p>اہلیت کی شرط</p>
<p>ملائی پینشن: اگر ایک سرکاری ملازم کو کسی مستقل عہدے کے خاتمے کی وجہ سے برطرفی کے لیے منتخب کیا جائے تو اس کے پاس یہ آپشن ہیں: (i) کوئی بھی ملائی پینشن یا گریجویٹ لینے کا آپشن جس کا وہ سروس کے لیے حقدار ہو جسے وہ پہلے ہی انجام دے چکا ہے یا (ii) گریجویٹ ہو تو کسی اور سرکاری ادارے میں کم تنخواہ پر ایک اور تقرری یا ٹرانسفر کو قبول کرے اور اپنی پچھلی ملازمت کی پینشن کا شمار جاری رکھے۔ کسی باضابطہ مستقل عہدے پر ملازمت نہ کرنے والے کو ملحق ملازم کو ملائی گریجویٹ / پینشن دی جاتی ہے اگر وہ اپنے عہدے کی اہل سروس مکمل کرنے کے بعد برطرف کیا جاتا ہے یا "قابلیت کا حامل" امیدوار اس کی جگہ سنبھالتا ہے۔ معدور کی پینشن: معدور کی پینشن ایک ایسے سرکاری ملازم کو اس کی سرکاری ملازمت سے ریٹائرمنٹ پر دی جاتی ہے، جو جسمانی یا ذہنی کمزوری کے سبب سرکاری ملازمت کے لیے مستقل طور پر ناموزوں ہو گیا ہے۔ ریٹائرنگ پینشن: ریٹائرنگ پینشن ایسے سرکاری ملازم کو دی جاتی ہے جسے 25 برسوں کی اہل سروس کی تکمیل کے بعد ریٹائر ہونے کی اجازت دی جاتی ہے۔ ماہانہ پینشن: ماہانہ پینشن ایک ایسے سرکاری ملازم کو دی جاتی ہے جسے قانوناً حق حاصل ہو یا مجبور کیا جائے، ایک خاص عمر پر، یعنی 60 برس میں ملازمت سے ریٹائر ہونے کے لیے۔</p>	<p>پینشن منظور کرنے کی شرائط</p>
<p>پینشن کی جس رقم کی منظوری دی جاسکتی ہے، اس کا تعین ملازمت کی طوالت سے ہوتا ہے</p>	<p>پینشن کی رقم</p>
<p>شرح مبادلہ: پینشن کا تعین روپے میں ہوتا ہے۔ گریجویٹ: پانچ برس یا زائد لیکن دس برس سے کم کی ملازمت کے بعد، گریجویٹ جو ملازمت کے ہر مکمل برس کے لیے ایک مہینے کے مشاہرے سے متجاوز نہ ہو۔ پینشن اخذ کرنا: دس برس یا زائد کی ملازمت کے بعد مجوزہ اسکیل کے مطابق تیس برس کی اہل ملازمت کی تکمیل پر پینشن اوٹ مہاشاہرے کے 70 فیصد کی شرح سے اخذ کی جائے گی۔ اگر اہل ملازمت کی میعاد تیس برس سے کم لیکن دس برس سے کم نہ ہو تو شرح میں تناسب کی کی جائے گی۔ کیوبیشن: تاریخ پیدائش کے مطابق ادا کی جاتی ہے۔ ایک پینشن کو خام پینشن کے 35 فیصد تک کیوبٹ کرنے کی اجازت دی جائے گی۔ خاندانی پینشن: ایک سرکاری ملازم کی دوران ملازمت وفات کی صورت میں گریجویٹ خام پینشن کے ایک چوتھائی کی جگہ موجودہ شرحوں پر دی جائے گی۔ علاوہ ازیں، خاندانی پینشن کی قبولیت عمر بھر یا بیوہ کی دوبارہ شادی تک ہوگی، خام پینشن کے 50 فیصد پر۔ کسی پینشن کی وفات کی صورت میں خاندانی پینشن کی قبولیت عمر بھر یا بیوہ کی دوبارہ شادی تک ہوگی، جو پینشن کا 50 فیصد دی جائے گی۔</p>	<p>پینشن کی قبولیت</p>
<p>"مشاہرے" کی اصطلاح کا مطلب ہے وہ مشاہرہ جو ملازم اپنی ریٹائرمنٹ سے قبل حاصل کر رہا تھا۔ اس میں تنخواہ، سینئر پوسٹ الاؤنس، تمام اقسام اور نوعیت کی خصوصی ادائیگی، ذاتی ادائیگی، تکلیفی ادائیگی، منسلک ادائیگی، ریٹائرمنٹ سے قبل رخصت کے دوران انگریجمنٹس اور کسی قسم کا دیگر مشاہرہ شامل ہے۔ 1986-07-01 سے جو سرکاری ملازم اس تاریخ پر یا اس کے بعد ریٹائر ہو گا اس کی پینشن آخری ادائیگی / تنخواہ پر موجودہ شرح سے اخذ کی جائے گی بشرطیکہ ملازم کی اس عہدے پر تعیناتی کی نوعیت باضابطہ بنیاد پر ہے۔</p>	<p>پینشن کے لیے گنتی کردہ الاؤنسز</p>
<p>ایک حکومتی ملازم کو کسی حصے کی یکمشت ادائیگی کے لیے کیوبٹ کا اختیار ہوگا، جو نصف سے متجاوز نہ ہو، جس کی سول قواعد کے تحت منظوری دی گئی ہے یا دی جاسکتی ہے۔ حکومت نے 2015ء میں اس ادائیگی کو آخری وصول شدہ تنخواہ کے 35 فیصد تک کر دیا تھا۔</p>	<p>پینشن کی کیوبیشن</p>

ماخذ: پینشن قواعد اور آرڈرز 2018ء، فنانس ڈویژن حکومت پاکستان کے خلاصے سے اقتباس

شکل رخ 1.5: ب: گریڈ 16 گروپ کے نمائندہ ملازم کی پینشن میں اضافہ (اگر متعلقہ سال کے ص ابق سے منسلک کیا جائے)



شکل رخ 1.5: الف: گریڈ 16 گروپ کے نمائندہ ملازم کی پینشن میں اضافہ (سالانہ پینشن اضافے سے اخذ کردہ)



Source: Authors' computation based on data of pension increments available on website of Ministry of Finance. For complete calculation see Annexure Tables A1, A2 and A3.

طرز فکر اختیار کرتی ہے اور ایڈہاک فوائڈ میں مقررہ انداز میں اضافہ کیا جاتا ہے۔

عام مشق کے مقابلے میں رہنما اصول پینشن کی ساخت، کیو ٹیشن، اہل استفادہ کنندگان اور پینشن طریقہ کار کی فہرست کی تعریف تک محدود ہوتے ہیں۔ تاہم یہ رہنما اصول قدر منسلک کرنے کے طریقہ کار، پینشن کی زیادہ سے زیادہ حد اور ان فوائڈ کے حصول کے لیے ملازمین (ماضی یا مستقبل) کی ممکنہ اہلیت جیسے عوامل کے بارے میں بڑی حد تک خاموش رہے ہیں۔ فی الوقت پینشن میں اضافے کی شرح کسی بھی قدر سے منسلک معلوم نہیں ہوتی اور حقیقی لحاظ سے یہ بظاہر پینشنوں کو زائد معاوضے کی ادائیگی کا ذریعہ ہے۔ مثلاً، مالی سال 17ء اور مالی سال 18ء میں حکومت نے پینشن میں ہر برس 10 فیصد اضافے کا اعلان کیا، جبکہ ان برسوں میں مہنگائی بالترتیب صرف 4.1، 4.7 اور 4.1 فیصد تھی۔ اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ پینشن بل قدرے محدود ہو سکتا تھا، اگر اضافوں کو صارف اشاریہ قیمت کی قدر سے منسلک کیا جاتا (شکل رخ 1.5، مزید تفصیل کے لیے دیکھیے ضمیمہ II میں جدول الف 2 اور الف 3)۔

رخ 1.3: حالیہ برسوں کے دوران پاکستان میں پینشن اخراجات میں کیوں اضافہ ہو رہا ہے؟

ملک میں پینشن کے اخراجات کی رفتار میں تیشناک اضافے کی پانچ وجوہات ہیں (جیسا کہ شکل رخ 1.1 سے نمایاں ہے)۔ ان میں: (الف) پینشن میں حکومت کے اعلان کردہ ایڈہاک اور سابقہ اضافے، (ب) پینشنوں کو حاصل کیو ٹیشن اور بحالی کی سہولتیں، (ج) جلد ریٹائرمنٹ، (د) وراثت کے فرائڈ لاند فوائڈ اور (ه) تبادلے کی بلند شرح۔ ان وجوہات کی تفصیل ذیل میں دی گئی ہے:

الف) پینشن فوائڈ میں اضافہ ایڈہاک اور سابقہ اضافوں کی شمولیت سے ہوتا ہے
پینشن ممالک میں پینشن فوائڈ کو صارف قیمتوں، کارکنوں کی اجرتوں یا دونوں کے امتزاج سے منسلک کیا جاتا ہے۔ مثلاً، برطانیہ، کینیڈا، اور فرانس اور اٹلی جیسے یورپی یونین کے ممالک پینشن فوائڈ کو صارف اشاریہ قیمت سے منسلک کرتے ہیں، جبکہ آسٹریلیا، برازیل، ترکی اور دیگر ممالک پینشن رقوم میں ردوبدل کے لیے اجرتوں کا استعمال کرتے ہیں۔ قدر منسلک کرنے سے پینشن حضرات کو قوت خرید میں کمی سے تحفظ ملتا ہے اور یہ پالیسی سازوں کے لیے کسی حد تک قابل پیش گوئی ہو جاتی ہے۔

تاہم پاکستان میں حکومت سالانہ پینشن اضافوں میں ردوبدل کے لیے غیر منظم

جدول نمبر 1.2: پی پی ایس 16 اور پی پی ایس 17 کے 60 برس کی عمر (مالی سال 20ء) میں ریٹائر ملازمین کی جانب سے وصول شدہ کیوٹیشن کی مثال

روپے		
پی پی ایس-16	پی پی ایس-17	
18,910	30,370	الف۔ آخری وصول شدہ تنخواہ
1,520	2,300	ب۔ موجودہ سال کا انگریمنٹ
20,430	32,670	ج۔ مجموعی مشاہرہ (الف + ب)
14,301	22,869	د۔ خام پنشن (ج کا 70 فیصد)
5,005	8,004	و۔ کیوٹ شدہ حصہ (د کا 35 فیصد)
9,296	14,865	و۔ خالص پنشن (د-و)
≈ 12.4	≈ 12.4	ز۔ کیوٹیشن عامل
743,108	1,188,296	ح۔ مجموعی یکمشت ادائیگی (ز × ۱۲۰)
10,245	16,382	ط۔ 2020ء میں قابل اطلاق سابقہ اضافے
19,540	31,247	ی۔ خالص قابل ادائیگی پنشن (د+ط)
2,032	2,032	ک۔ بحالی کے سال

الف: ملازمت کے آخری مہینے میں وصول شدہ تنخواہ
 ب: ملازمت کے آخری برس میں دیا گیا انگریمنٹ
 ج: مشاہرے کی مجموعی رقم تا آخری وصول شدہ تنخواہ جمع رواں برس کا انگریمنٹ
 د: ریٹائر ملازمین کو مجموعی ماہانہ مشاہرے کے 70 فیصد تک بطور پنشن ادا کیا جاتا ہے۔
 و: ایک ریٹائر ملازم تا حیات پنشن ادائیگی کے 35 فیصد تک وصول کر سکتا ہے۔ اس مثال میں نمائندہ ریٹائر ملازم زیادہ سے زیادہ کیوٹیشن وصول کرتا ہے۔
 و: خالص پنشن ہے ماہانہ قابل ادائیگی پنشن، کیوٹ شدہ حصے کی کٹوتی کے بعد۔
 ز: چونکہ کیوٹیشن تخمینہ شدہ عمر کی پنشن پر مبنی ہوتی ہے، اس لیے کیوٹیشن جدول کو ریٹائر ملازم کی مجموعی قابل ادائیگی رقم معلوم کرنے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ 60 برس کی عمر میں ریٹائر ملازم کے لیے پاکستان میں کیوٹیشن کی مدت تقریباً 12 برس ہے۔
 ح: ریٹائر ملازم کو ادا شدہ کیوٹیشن کی مجموعی یکمشت بھاری رقم مساوی ہے ماہانہ کیوٹ شدہ قدر ضرب مجموعی قابل اطلاق مہینے (کیوٹیشن جدول کے مطابق)۔
 ط: تمام سابقہ انگریمنٹس اور طبعی الاؤنسوں میں اضافے کا اطلاق کیوٹ شدہ قدر کی کٹوتی کے بعد خالص پنشن پر کیا جاتا ہے۔
 ی: خالص قابل ادائیگی پنشن وہ ماہانہ قدر ہے، جو کیوٹیشن سہولت سے استفادے اور سابقہ انگریمنٹس اور طبعی الاؤنسوں کے اطلاق کے بعد حکومت کی جانب سے ریٹائر ملازم کو ادا کی جاتی ہے۔

ماخذ: مصنف کے تخمینے، وزارت خزانہ کے پنشن قواعد اور آرڈر 2018ء کے خلاصے کو استعمال کرتے ہوئے

پاکستان کے سرکاری شعبے میں پنشن کی ساخت کا ایک اور پہلو جو منفرد معلوم ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ موجودہ پنشنروں کے ساتھ ساتھ مستقبل کے ریٹائر افراد (موجودہ ملازمین) بھی حکومت کی جانب سے اعلان کردہ حالیہ پنشن اضافوں سے استفادے کے بھی حق دار ہیں۔ بالفاظ دیگر، اگر کوئی ملازم سول / سرکاری ملازمت سے ریٹائر ہوتا ہے تو وہ ان تمام پنشن فوائد کو حاصل کر سکے گا جو تازہ ترین نکالی گئی تنخواہ پر جمع (گذشتہ برسوں میں اعلان کردہ ماضی کی بنیاد پر اضافوں کے سبب) ہو گئے ہیں۔ مثلاً، اگر کوئی ملازم مالی سال 19ء میں ریٹائر ہوتا ہے تو وہ مالی سال 12ء میں حکومت کے اعلان کردہ 15 فیصد، مالی سال 16ء کے 7.5 فیصد، مالی سال 17ء کے 10 فیصد، مالی سال 18ء کے 10 فیصد اور مالی سال 19ء کے 10 فیصد اضافے کو بھی وصول کرے گا / کرے گی۔ مزید برآں، واضح رہے کہ مستقبل کی پنشن میں بھی اس پچھلے اضافے کے ملنے کا انحصار حکومتی صوابدید پر ہے۔ مثلاً، مالی سال 08ء اور مالی سال 09ء جیسے کچھ برسوں میں پنشن میں اضافے کی پیشکش مستقبل کے

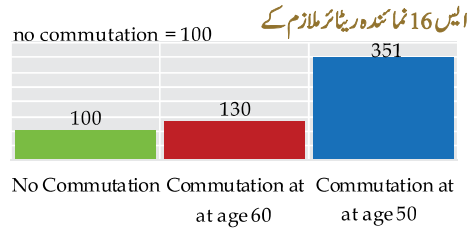
مقابلے میں زیادہ ہے۔ تبادلے کی یہ تقریباً 100 فیصد شرح (پنشن ادائیگیاں بطور گذشتہ تنخواہ کا تناسب) منفرد طور پر فراخ دلانہ (اس پر مزید آگے دیکھیں) ہے، جس سے ریٹائر ملازمین کو تقریباً ہمیشہ کمیوٹیشن کا آپشن لینے کی ترغیب ملتی ہے۔

کمیوٹیشن عامل کے مساوی وقت (ہماری مثال میں 12 برس) گزرنے کے بعد یہ ادائیگیاں بھی بحال (ماہانہ پینشن میں دوبارہ شامل) ہو جاتی ہیں۔ اس بحالی میں تمام انکم ٹینٹس شامل ہوتے ہیں۔¹⁵

اس کے نتیجے میں دو ساتھی ریٹائر ملازمین کو دستیاب فوائد میں خاصا فرق ہو سکتا ہے اگر ان میں سے ایک کمیوٹیشن کا آپشن استعمال کرتا ہے اور دوسرا نہیں کرتا۔ اسی طرح، حکومت کے موجودہ اور آگے چل کر اخراجات دونوں میں کمیوٹیشن کی سہولت سے استفادے کی صورت میں کافی زیادہ اضافہ ہوتا ہے۔ جیسا کہ **شکل 1.6** میں دکھایا گیا ہے کہ کمیوٹیشن کی ساخت اور متعلقہ فوائد کی نوعیت ایسی ہے کہ اگر ایک سرکاری ملازم 50 برس کی عمر میں ریٹائر منٹ لے اور وہ 80 برس کی عمر تک زندہ رہتا ہے تو مجموعی معاوضہ ایسے ریٹائر ملازم کے معاوضے کے مقابلے میں تین گنا زیادہ ہو گا جو کمیوٹیشن حاصل نہیں کرتا۔ ایک ایسے سرکاری ملازم کے مقابلے میں جو 60 برس کی عمر میں ریٹائر ہوتا ہے اور کمیوٹیشن حاصل کرتا ہے، تو ایسی صورت میں مجموعی معاوضہ تقریباً 2.7 گنا ہو گا۔ یہ صورت حال سرکاری ملازمین کو جلد ریٹائر منٹ پانے، کمیوٹیشن سے استفادے اور اپنے مجموعی معاوضے کو زیادہ سے زیادہ بنانے کی مضبوط ترغیب دیتی ہے۔ مزید تفصیلات نچلے پوائنٹ میں دی گئی ہیں۔

ریٹائر ملازمین کے لیے کسی ردوبدل کے بغیر صرف موجودہ پنشنروں کو کی گئی، جبکہ مالی سال 12ء، مالی سال 16ء، مالی سال 17ء، مالی سال 18ء اور مالی سال 19ء کے برسوں میں موجودہ اور مستقبل کے پنشنروں کو مساوی انکم ٹینٹ دیا گیا۔ اسی طرح، حکومت بھی مستقبل کے ریٹائر ملازمین (تفصیلات دیکھیے **حصہ II میں جدول الف 1**) کے لیے ان شرحوں کو کسی بھی وقت روک سکتی ہے۔ پنشن انکم ٹینٹ میں ایسا ایڈجسٹمنٹ کے ریٹائر ملازمین کو کم از کم یقین دیتا ہے۔

شکل 1.6: 80: عمر تک مجموعی پنشن اخراجات، 2020ء کے بی پی



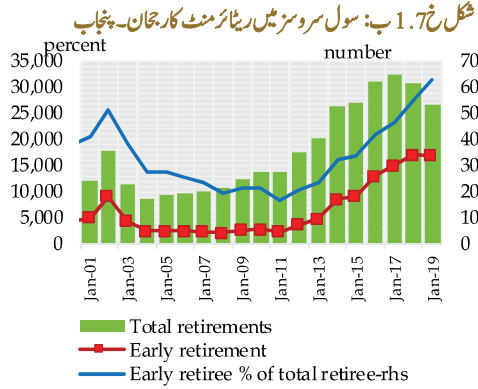
For simplicity, calculations assume a 10 percent annual increase in pension rate throughout the period, the rate equal to the increments available to retirees of last four years.

Source: authors' calculations using KPK government pension calculator and Compendium of Pension Rules and Orders 2018, Ministry of Finance.

ب) کمیوٹیشن اور بحالی کی سہولتیں اس کے ڈھانچے کو مزید بگاڑتی ہیں

وفاقی اور صوبائی حکومت کے ملازمین کے پاس چاہے ریٹائر منٹ کے وقت یا کچھ وقت بعد اپنی پینشن کے قابل رقم میں سے 35 فیصد کو بطور ایڈوانس (کمیوٹیشن) یکمشت حاصل کرنے کا آپشن موجود ہے۔ اس مثال سے مسئلے کی وضاحت میں مدد ملے گی۔ فرض کیجیے کہ بی پی ایس 16 یا بی پی ایس 17 کا کم از کم اجرت کا حامل ایک نمائندہ ریٹائر ملازم مالی سال 20ء میں 60 برس میں ریٹائر منٹ کے وقت زیادہ سے زیادہ قابل اجازت کمیوٹیشن (یعنی خام پینشن کا 35 فیصد) سے استفادے کا فیصلہ کرتا ہے (جدول 1.2)۔ یہاں یہ بات قابل ذکر ہے کہ زیادہ سے زیادہ منظور شدہ کمیوٹیشن سے استفادے کے بعد بھی نمائندہ پنشنر ملازم جو خالص ماہانہ پینشن (جدول 1.2 کا جزو) وصول کر رہا ہے، وہ گذشتہ وصول شدہ تنخواہ کے

¹⁵ پاکستان میں کمیوٹیشن کی شرح ایک وقت میں 60 فیصد تک باندھتی تھی، جس میں بالآخر کمی کی گئی اور بحالی کی سہولت کو ختم کر دیا گیا۔ اس کے نتیجے میں پنشنروں کی جانب سے بہریم کورٹ میں ایک آئینی درخواست دی گئی۔ بہریم کورٹ نے 2015ء کے فیصلے کے مطابق بحالی کی سہولت کو دوبارہ شروع کر دیا گیا۔

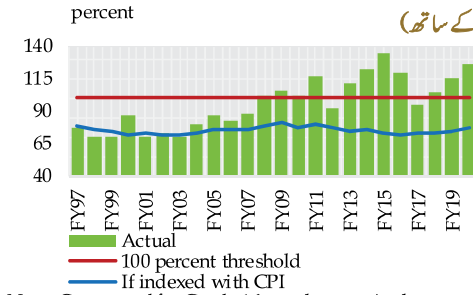


Source: Punjab Pension Fund

(ii) چونکہ پنشن ادا نیکیاں ماہانہ ادائیگی والے ریٹائر ملازمین کے لیے غیر مساویانہ ہوتی ہیں، اور یہ اسٹریکچر ریٹائر ملازمین کو اجازت دیتا ہے کہ وہ اپنی تنخواہوں سے زیادہ پنشن وصول کریں، لہذا موجودہ ملازمین مستقبل میں اپنی پنشن کے فوائد میں بھرپور اضافے کے لیے جلد ریٹائرمنٹ کو ترجیح دیتے ہیں۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ انہیں جلد ریٹائر ملازمین کے مقابلے میں زیادہ طویل مدت تک پنشن کے فوائد ملتے رہیں گے۔ جیسا کہ شکل 1.7 میں دکھایا گیا ہے کہ تقریباً 12 سال کے بعد سے تبادلے کی شرح (پنشن ادا نیکیاں بطور وصول شدہ گذشتہ آخری تنخواہ) نے مسلسل 100 فیصد سے تجاوز کرنا شروع کیا، جو اس مدت کے بعد جلد ریٹائر ہونے والے ملازمین کے سالانہ تناسب میں تیزی کے ساتھ اضافے سے ہم آہنگ ہے۔

(iii) موجودہ پنشن اسکیم میں 60 برس کی عمر پانے والے ریٹائر ملازمین یا ملازمت کے 30 برس تک مکمل کرنے والے ملازمین سے مساویانہ سلوک کیا گیا ہے، یہ فرض کرتے ہوئے کہ ملازم 30 برس کی عمر میں سرکاری ملازمت اختیار کرتا ہے۔¹⁶ ان قواعد میں جلد رقوم نکلوانے پر سرزنش کی جاتی ہے، یعنی 30 برس سروس سے قبل یا بعد از ریٹائرمنٹ فوائد کے حصے میں کمی کر کے۔ تاہم یہ قواعد کسی ملازم کی 20 برس کی عمر میں بھرتی اور 60 برس کی عمر میں ریٹائرمنٹ کی منصوبہ بندی کے متعلق خاموش ہیں۔ ایسے معاملات میں 10 اضافی برسوں کی سروس سے ملازم کو اضافی فوائد حاصل نہیں ہو سکیں گے۔ 30 برسوں کی سروس کے بعد صرف مارچنل

شکل 1.7 الف: اصل خام تبادلے کی شرح (سالانہ پنشن میں اضافے کے ساتھ)



Note: Computed for Grade 16 employee retired at maximum pay scale in different years

Source: Authors' calculations; Ministry of Finance

ج) جلد ریٹائرمنٹ کو ترجیح دینے کا رجحان بڑھ رہا ہے

گذشتہ چند برسوں سے حکومتی ملازمین بڑی تعداد میں جلد ریٹائرمنٹ لے رہے ہیں۔ مؤخر الذکر دو افراد کے لیے شرائط ملازمت مختلف ہیں۔ مثلاً، جنوری 2019ء کے دستیاب تازہ ترین اعداد و شمار کے مطابق پنجاب میں تمام نئے ریٹائر ملازمین میں 60 فیصد سے زائد کی عمر 60 برس سے کم تھی، اور گریڈ 16 اور اس سے کم کے ریٹائر ملازمین میں یہ تناسب 67 فیصد تھا۔

جلد ریٹائرمنٹ میں اضافے کی تین اہم وجوہات ہیں:

(i) مستقبل کے ریٹائر ملازمین کی پنشنوں میں سابقہ اضافے اور ان سے اچانک دستبرداری حاضر سروس ملازمین کے لیے مستقبل کی آمدنی کے بہاؤ کو غیر یقینی بناتی ہے۔ مثلاً، گریڈ 16 کا ایک نمائندہ ملازم جو 2020ء میں ماہانہ معاوضے پر ریٹائر ہوتا ہے وہ اپنی گذشتہ خام تنخواہ کے 158 فیصد تک وصول کرنے کا حقدار ہے۔ تاہم اگر وہ 55 یا 50 برس کی عمر میں (2010ء یا 2015ء میں) ریٹائر ہوتا ہے تو پھر 2020ء تک پنشن آخری وصول شدہ تنخواہ کے 200 فیصد سے زائد ہوگی (جدول 1.3)۔ گریڈ 17 کے ایک نمائندہ ملازم کے معاملے میں بھی ایسے ہی نتائج دیکھنے میں آئے ہیں۔

¹⁶ ماہانہ: ادائیگی سی ڈی (2011)، ”پنشن ایک نظر میں 2011ء، ادائیگی سی ڈی اور جی 20 ممالک میں ریٹائرمنٹ آمدنی کے نظام“۔ ادائیگی سی ڈی۔

خصوصی سیکشن: پاکستان میں سرکاری پینشن کے اخراجات - اصلاحات کی ضرورت

جدول خ 1.3: ریٹائرمنٹ کی مختلف عمروں میں گریڈ 16 اور گریڈ 17 کے نمائندہ ریٹائرڈ پینشنروں کے لیے پینشن اخذ کرنا (کیو ٹیشن کے بغیر)

روپے

گریڈ 17 کا ملازم			گریڈ 16 کا ملازم			
کیم اکتوبر 15ء	کیم اکتوبر 10ء	کیم اکتوبر 20ء	کیم اکتوبر 10ء	کیم اکتوبر 15ء	کیم اکتوبر 20ء	ریٹائرمنٹ کی تاریخ
50 برس	55 برس	60 برس	50 برس	55 برس	60 برس	ریٹائرمنٹ کے وقت عمر
25 برس	30 برس	35 برس	25 برس	30 برس	35 برس	ملازمت کی طوالت
9,850	20,680	30,370	6,060	12,910	18,910	الف۔ بنیادی تنخواہ @ کم از کم
0	1,555	2,300	0	1,035	1,520	ب۔ ریٹائرمنٹ سال کا انگریمنٹ
9,850	22,235	32,670	6,060	13,945	20,430	ج۔ مجموعی مشاہرہ (الف + ب)
5,746	15,565	22,869	3,535	9,762	14,301	د۔ خام پینشن (ج کا فیصد)
5,7456	15,565	22,869	3,535	9,762	14,301	و۔ خالص پینشن (= د، بطور بغیر کیو ٹیشن)
						و۔ پچھلے اضافے
862	2,335	0	530	1,464	0	2010ء کا 15 فیصد اضافہ
912	2,058	0	610	1,684	2,145	2011ء کا 15 فیصد اضافہ
1,003	2,264	0	935	0	0	2012ء کا 20 فیصد اضافہ
828	1,868	1,972	561	1,291	0	2013ء کا 10 فیصد اضافہ
1,186	2,678	2,827	617	1,420	0	2014ء کا 10 فیصد اضافہ
1,305	2,945	3,110	509	1,172	1,233	2015ء کا 7.5 فیصد اضافہ
1,435	3,240	3,421	730	1,679	1,768	2016ء کا 10 فیصد اضافہ
912	2,058	0	803	1,847	1,945	2017ء کا 10 فیصد اضافہ
1,003	2,264	0	883	2,032	2,139	2018ء کا 10 فیصد اضافہ
			10000			کم از کم قابل ادائیگی پنشن روپیہ
1,579	3,564	3,762	1,000	2,235	2,353	2019ء کا 10 فیصد اضافہ
1,322	3,580	4,574	813	2,245	2,860	2010ء کا 20 فیصد میڈیکل الاؤنس
330	894	1,143	203	561	715	طبی الاؤنس میں 25 فیصد اضافہ
19,018	43,676	47,110	12,016	27,392	29,460	ز۔ خالص پینشن قابل ادائیگی (علاوہ کیو ٹیشن)
193	212	155	198	212	156	ح۔ پینشن بطور بنیادی تنخواہ کا فیصد (تبادلے کی شرح)
						(ح / الف * 100)

نوٹ: نمائندہ پینشنر کیم اکتوبر 1960ء کو پیدا ہوا، اور تقرری کی تاریخ کیم اکتوبر 1985ء تھی۔

ماخذ: مصنف کے تحقیقی وزارت خزانہ کی ویب سائٹ پر دستیاب پینشن میں اضافے کے سرکلر پر مبنی ہیں۔ ان تخمینوں کی تصدیق خیر بختو خوا حکومت کی ویب سائٹ پر دستیاب پینشن کیلیویلیز کے استعمال سے ہو سکتی ہے۔

خصوصی سچے (ان کی وفات تک)، حیات غیر شادی شدہ بہن، مرحوم بیٹے کی بڑی بیوہ، سب سے بڑا حیات پوتا، سب سے بڑی حیات پوتی، ماں، باپ، بیوہ / طلاق یافتہ بہن اور چھوٹا بھائی شامل ہیں۔ کثیر نسلی خاندان کے ارکان کی شمولیت پنشن فنانڈ کی اوسط مدت میں تیزی سے اضافہ کر کے اسے 12 برسوں (ریٹائر ملازم کی پنشن کے معاملے میں) سے 45 برس اور اس کے بعد تک کی مدت تک محیط کر دیتی ہے (پس ماندگان کی عمر کی ساختوں کی بنیاد پر)۔

اس کے مقابلے میں او ای سی ڈی اور دیگر ترقی یافتہ ممالک میں وراثتی فوائد عام طور پر بیواؤں (مخصوص برسوں تک) اور چھوٹے بچوں تک محدود ہیں اور پنشنر ملازم کے والد، والدہ، بالغ بہن، بھائی یا پوتے وغیرہ حقدار نہیں ہوتے۔¹⁷

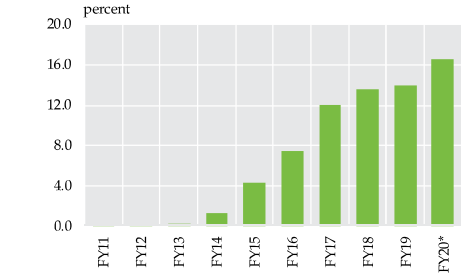
پاکستان کے ضوابط کا موجودہ پنشن درخت فنڈ پر مبنی ساخت کے معاملے میں بھی مالی لحاظ سے ناپائیدار ہو گا، کیونکہ پنشن نکلوانے کی مدت کسی خاص ملازم کی سروس کے برسوں سے بھی تجاوز کر جاتی ہے۔ مزید برآں، کثیر نسلی ارکان کو حق دینا حکام کے لیے پنشن اخذ کرنے اور قدر جانچنے کے کام کو دشوار بنا دیتا ہے۔

ہ) اس صورت حال کی بدولت تبادلے کی شرح کے لحاظ سے ملک کا شمار بلند ترین شرح والے ممالک میں ہوتا ہے

ریٹائرمنٹ / پنشن کے فوائد سول / سرکاری ملازمین کے لیے ضمانت کا کام کرتے ہیں اور انہیں ریٹائرمنٹ کی مدت میں آمدنی میں تحفظ فراہم کرتے ہیں۔ ایک پنشنر اوسط / آخری وصول شدہ تنخواہ کا جو تناسب وصول کرتا ہے، اس سے تبادلے کی شرح (پنشن پر اخراجات بلحاظ پنشنر ملازم کے آخری حاصل کردہ مشاہرے پر اخراجات کا تناسب) کا تعین ہوتا ہے؛ ریٹائر ملازم کے لیے تبادلے کی بلند شرح مفید ہوتی ہے لیکن اس کے ساتھ ہی آجر کے لیے مہنگی ثابت ہوتی ہے۔ پنشن قواعد کے تحت پاکستان میں حکومتی ملازمین کو ان کی آخری وصول شدہ تنخواہ کے 70 فیصد تک تبادلے کی شرح کی وصولی کا حق حاصل ہے۔¹⁸ تاہم طبی اور دیگر

فوائد قدرے کم عمری میں بھرتی شدہ ملازمین کی جلد ریٹائرمنٹ کی حوصلہ افزائی اور مالیاتی لاگت کو بڑھانے کا سبب بنتے ہیں۔

شکل 1.8: پنجاب میں خاندان کی پنشن کے اخراجات



*provisional
Source: Punjab Pension Funds

د) وراثت کے ضوابط بھی فراخ دلانہ ہیں

پنشن کے قواعد موجودہ ملازم یا ریٹائر شخص کے وفات کی صورت میں خاندان کے اہل ارکان کو وراثت کے فوائد (موجودہ پنشن کے 70 فیصد تک) سے مستفید ہونے کی اجازت دیتے ہیں۔ مالیاتی حکام کو گذشتہ دس برسوں سے وراثتی فوائد کے بڑھتے ہوئے حجم کا سامنا ہے۔ مثلاً، پنجاب میں خاندانی پنشن مالی سال 11ء کے 3.5 بلین روپے سے بڑھ کر مالی سال 19ء میں 28.6 ارب روپے تک پہنچ چکی ہے (شکل 1.8)۔ اس طرح مالی سال 18ء میں سندھ میں وراثتی ادائیگی بڑھ کر 16.7 ارب روپے تک پہنچ چکی ہے۔ ریٹائر ملازمین کی متوقع عمر پر زبانی ترتیب کے اعداد و شمار کی عدم موجودگی میں وہ قرین قیاس عوامل جن سے وراثتی فوائد کے بلند واجبات کی وضاحت ہوتی ہے وہ یہ ہیں: (i) خاندان کے پنشن فوائد کی شرح کو 2009ء میں کارکنوں کے پنشن فوائد کی حقداری کے 50 فیصد سے بڑھا کر 75 فیصد کر دیا گیا اور (ii) خاندان کے پنشن ڈھانچے میں توسیع اور عمر بھر حقداری کی سہولت کی بزرگ بیوہ / طلاق یافتہ بیٹی کو منتقلی۔ اس وقت خاندان کے گیارہ ارکان کو قانونی طور پر وراثتی فوائد سے استفادے کا حق ہے جن میں حیات بیوہ / بیواہیں، چھوٹا بیٹا (21 برس کی عمر تک)، غیر شادی شدہ / طلاق یافتہ / بیوہ بیٹی (شادی تک)،

¹⁷ تقصیلات کے لیے دیکھیے او ای سی ڈی (2019ء)۔ پنشن پر ایک نظر ایڈیٹور / جرنل 2018ء۔ جیس او ای سی ڈی۔

¹⁸ اس شرح کا اطلاق ان پر ہوتا ہے جو 25 برس کی ملازمت مکمل کرتے ہیں یا ساتھ برس کی عمر میں ریٹائر ہو جاتے ہیں۔ اگر اہل ملازمت تیس برس سے کم، لیکن دس برس سے کم نہ ہو تو پھر تناسب میں تناسب کی کی جائے گی۔

تکنیکی ادا نگلی اور سینئر پوسٹ الاؤنس وغیرہ) میں فرق اور بعض برسوں میں پینشن / اجرت میں ردوبدل کی وجہ سے تبادلے کی متنوع شرحیں تفویض ہوتی ہیں۔ یہاں یہ بات قابل ذکر ہے کہ حکومت کو ریٹائر ملازم کی جگہ پر ایک اور افسر بھرتی کرنا پڑتا ہے، اس طرح دراصل اسے کام کی موجودہ سطح پر قرار رکھنے کے لیے اسامی کی تنخواہ سے دگنے سے بھی زائد ادا نگلی کرنا پڑتی ہے۔

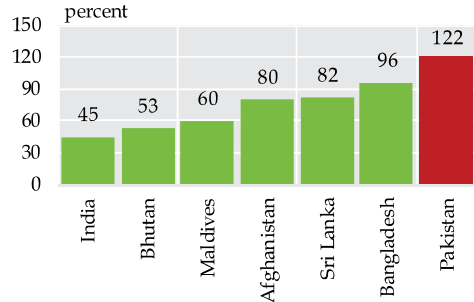
خ 1.4 پالیسی اصلاحات

عام طور پر حکومت کی سروس پینشن اصلاحات دوزمروں پر مشتمل ہوتی ہیں، (i) عوامل (parametric) پر مبنی اصلاحات، جو قلیل مدتی اصلاحات کے نام سے بھی معروف ہیں کیونکہ یہ ”پینشن نظام کی ساختی خصوصیات کے ردوبدل پر مبنی ہوتی ہیں جیسے حصے کی شرح، ریٹائرمنٹ کی عمر یا پینشن فائدے کی اشاریہ سازی کے فارمولے، جنہیں ممکنہ طور پر بڑھتے ہوئے مالی ذخائر کے ساتھ جمع کیا جاتا ہے (چاند اور جاگر، 1997ء)،¹⁹ اور (ii) نظامیاتی اصلاحات یا طویل مدتی اصلاحات کیونکہ یہ ”طویل مدت میں سرکاری پینشن کی موجودہ اسکیم کے اندر یا باہر ایک معقول، واضح حصے، مکمل طور پر فنڈ پر مبنی ستون کو ترقی دینے“ پر مشتمل ہے۔ پاکستان میں بھی دونوں قسم کی اصلاحات درکار ہیں۔

الف۔ عوامل پر مبنی اصلاحات

پاکستان میں ادا نگلی کریں اور رخصت ہوں (پی اے وائے جی) کے موجودہ نظام میں پینشن کے واجبات اس وقت ظاہر ہوتے ہیں، جب وہ واجب الادا ہو جاتے ہیں۔²⁰ محدود مالیاتی گنجائش کی وجہ سے پاکستان پی اے وائے جی سے فنڈ پر مبنی نظام پر فوری طور پر منتقل نہیں ہو سکتا، کیونکہ مؤخر الذکر کے لیے حکومت کو پینشن کی موجودہ ادا نگلیوں کے ساتھ خصوصی حصے کی رقوم ادا کرنا ہوں گی۔ اس کے بجائے عوامل پر مبنی اصلاحات کو ابتدائی طور پر پینشن نظام کی لاگت اور ترغیب کی ساخت کو عملیت پسند بنانے اور مستقبل کے اخراجات کی مالیاتی پائیداری میں بہتری لانے کے لیے متعارف کرایا جاسکتا ہے۔ بعد ازاں، حکومت فنڈ پر مبنی پینشن نظام کے جامع فریم ورک کو اختیار کرنے پر غور کر سکتی ہے۔ ذیل میں ان عوامل پر مبنی

شکل خ 1.9: سرکاری ملازمین کی خام پینشن تبادلے کی شرح (خام پینشن حق تقسیم عام قبل از ریٹائرمنٹ آمدنی)



Source: World Bank (2020), full reference in footnote 8

الاؤنسز کے ساتھ ساتھ پینشن کی شرحوں میں سابقہ اضافوں، کیونٹیشن کے فراخ دلانہ عوامل، اور کیونٹیشن شدہ رقم کی بحالی کا امکان، یہ تمام سببوں میں مل کر سرکاری شعبے میں تبادلے کی شرح کو جنوبی ایشیا بلندیوں میں بلند ترین سطح پر لے جاتے ہیں، جو اوسطاً 122 فیصد ہے (شکل خ 1.9)۔ تنخواہوں کے کچھ اسکیلز کے لیے یہ شرح اس سے بھی زیادہ ہو سکتی ہے۔ مثلاً، اگر 16 کے ایک نمائندہ ملازم (60 برس کی عمر پر ریٹائر ہونے والا ملازم) کے لیے 2020ء میں 35 برسوں کی ملازمت کی تکمیل کے بعد تبادلے کی شرح مؤثر طور پر 156 فیصد ہو جاتی ہے۔ جلد ریٹائرمنٹ کے معاملے میں یہ تناسب مزید بڑھ سکتا ہے (جدول خ 1.3)۔

بلند ہونے کے علاوہ تبادلے کی شرح میں کافی فرق ہوتا ہے اور مختلف کیڈریاں نہیں سروس گروپس کے ریٹائر ملازمین کو اپنی آخری وصول شدہ تنخواہ کا مختلف تناسب حاصل کرنے کا حق ہے۔ آمدنی میں یہ عدم مساوات پینشن اخذ کرنے کے موجودہ طریقہ کار کی وجہ سے پیدا ہوتی ہے جس میں دو عوامل کو شامل کیا جاتا ہے، یعنی ملازم کی آخری وصول شدہ تنخواہ اور بشمول سروس الاؤنسز اور اہل ملازمت کی میعاد۔ عمر کے خاکے اور ملازمت کی تاریخ کی مساوی سطح کے حامل ملازمین کو اپنی آخری وصول شدہ تنخواہوں، مقررہ الاؤنسوں (جیسے خصوصی ادا نگلی، ذاتی ادا نگلی،

¹⁹ چاند، ایس کے اور اے جاگر، 1997ء۔ بوزھی ہوتی آبدیاں اور سرکاری پینشن کی اسکیمیں۔ آئی ایم ایف کے خاص بیچر نمبر 147 واٹکنگ ڈی سی: آئی ایم ایف۔

²⁰ اس کے مقابلے میں فنڈ پر مبنی نظام سرمایہ کاری شدہ اثاثوں اور جمع شدہ ذخائر پر انحصار کرتا ہے، جس میں منافع جات پینشن کے موجودہ اور مستقبل کے واجبات کو احسن طریقے سے پورا کر سکیں۔

مثال کے طور پر چین، انڈونیشیا اور ویت نام جیسے ممالک پٹن فوائڈ کرنے کے لیے عمر بھر کی آمدنی استعمال کرتے ہیں جبکہ فلپائن میں آخری پانچ برس کی آمدنی کی اوسط کو استعمال کیا جاتا ہے۔

اصلاحات دی گئی ہیں جن سے ہجرت، چلی، اور برطانیہ سمیت متعدد ممالک میں پٹن سے متعلق چیلنجوں سے نمٹنے میں مدد ملی اور یہ ممکنہ طور پر پاکستان کے لیے بھی کارآمد ثابت ہو سکتے ہیں۔

ب۔ مستقبل کے واجبات میں تیز رفتار اضافے سے گریز کے لیے سابقہ اضافوں کا خاتمہ ضروری ہے

مستقبل کے ریٹائر ملازمین کی پٹن میں سابقہ اضافے پاکستان میں حکومتی ملازمت کی پٹن اسکیم کی ایک منفرد خصوصیت معلوم ہوتے ہیں۔²³ پٹن میں حالیہ اضافے کے لیے مستقبل کے ریٹائر ملازمین کی اہلیت نہ صرف موجودہ فریم ورک میں بگاڑ پیدا کرتی ہے بلکہ مختلف سطحوں کے ریٹائر ملازمین کے درمیان ریٹائرمنٹ فوائڈ کو غیر مساویانہ بنا دیتی ہے۔ چونکہ ان سابقہ انگریجمنٹس کو آخری تنخواہ کی بنیاد پر اخذ کیا جاتا ہے، اس لیے مالی اثر سے ریٹائر ملازم کو فائدہ پہنچاتا ہے۔ تاہم، یہ مالیاتی حکام کے لیے ایک بھاری واجبہ پیدا کر دیتا ہے۔ یہ اثرات معنی خیز ہوتا ہے کہ پچھلی تاریخوں کے ان پٹن اضافوں کا صرف خاتمہ ہی خام تبادلے کی شرح کو حالیہ 156 فیصد سے 88 فیصد کی زیادہ قابل انتظام سطح پر لانے میں اہم کردار ادا کر سکتا ہے۔²⁴

ج۔ حکومت ریٹائر ہونے کی عمر اور لیا حصے داری کے برس بڑھانے پر بھی غور کر سکتی ہے

جیسا کہ پہلے بیان کیا جا چکا ہے کہ پٹن کا نظام ریٹائرمنٹ کے لیے اہلیت کے دو معیاروں پر عمل پیرا ہے: 25 برسوں کی اہل سروس اور 60 برس عمر کی حد۔ یہ امر دلچسپی کا حامل ہے کہ وفاقی، صوبائی اور دفاعی سروس کے پٹن ملازمین اپنے حکموں میں نہیں کی دہائی کے اوائل تا وسط میں شمولیت اختیار کرتے ہیں اور اپنی 25 برسوں کی ملازمتیں 50 کی دہائی کے اوائل تا وسط تک مکمل کر لیتے ہیں، اس لیے وہ جلد ریٹائرمنٹ کے اہل ہو جاتے ہیں۔ یہاں یہ بیان کرنا ضروری ہے کہ ریٹائرمنٹ کے

الف۔ بالائی حد اور قیمت کی اشاریہ سازی سے تبادلے کی کافی بلند شرح کو کم کرنے میں مدد ملے گی

پٹن کی موجودہ ساخت میں پٹن کی کم از کم حد بتائی گئی ہے، جس پر گزشتہ دس برسوں میں کئی مرتبہ نظر ثانی کی گئی ہے۔ تاہم، نظام پٹن کے زیادہ سے زیادہ پر کوئی بالائی حد نافذ نہیں کرتا اور اس طرح ملک میں خام تبادلے کی شرح 100 فیصد کی سطح سے تجاوز کر چکی ہے۔²¹ تبادلے کی شرح کو عملیت پسند بنانے کے لیے حکومت قابل پٹن آمدنیوں پر بالائی حد نافذ کر سکتی ہے، جیسا کہ امریکہ، کینیڈا، ہجرت، ہانگ کانگ، جاپان، جرمنی اور اٹلی سمیت کئی ممالک میں موجود ہے۔²² اس طرح، پٹن فوائڈ کو مختلف ریٹائر ملازمین کے درمیان مساویانہ بنانے میں بھی مدد ملے گی۔

اسی طرح، حکومت پٹن فوائڈ کی اشاریہ سازی کی مشق کو قیمت کی عمومی سطح (مثلاً، جیسے صارف اشاریہ قیمت میں نشاندہی کی گئی ہے) سے منسلک کرنا شروع کر سکتی ہے۔ اس سے دو فائدے حاصل ہوں گے: (i) یہ استفادہ کنندگان کو قوت خرید میں کمی سے تحفظ دے گا، اور (ii) یہ ایڈجسٹمنٹ پر پٹن ادا کیگیوں میں اضافے کی مالیاتی لاگت میں خاصی کمی کر دے گا۔ قیمت کی اشاریہ سازی پٹن کے سرکاری اخراجات کے مستقبل کے بوجھ کی پیش گوئی کو بھی بہتر بناتی ہے۔

مزید برآں، پٹن فوائڈ کی پیکٹس میں استعمال ہونے والی نشانیہ آمدنی کو آخری وصول شدہ آمدنی کے بجائے عمر بھر کی اوسط آمدنی (بھرتی کے وقت سے مجموعی جمع شدہ آمدنی کو سروس کے مجموعی مہینوں پر تقسیم کر کے) میں بدلا جاسکتا ہے۔

²¹ مثال کے طور پر ہجرت میں پٹن کی زیادہ سے زیادہ حد 125,000 بھارتی روپے ماہانہ ہے، جو بھارتی حکومت میں بلند ترین تنخواہ کا نصف ہے (ماخذ: پٹن پورٹل گورنمنٹ آف انڈیا)۔

²² تفصیلات کے لیے دیکھیے، او ای سی ڈی (2019)۔

²³ او ای سی ڈی (پٹن پر ایک نظر)، عالمی بینک کی بعض سالانہ مطبوعات، سرکاری حکومتی دستاویزات، پٹن کی سرکاری ویب سائٹس اور مختلف ممالک کے کیل کیولیر اور نظری اور تجرباتی بیچر زکا جائزہ لیا گیا۔ تاہم ہمیں دیگر ممالک میں پاکستان (سابقہ اضافوں کے ضمن میں) جیسے ڈھانچے کی موجودگی کے کوئی شواہد نہیں ملے۔

²⁴ اسے گریڈ 16 کے ملازمین کے لیے اخذ کیا گیا ہے، 2020 میں 60 برس میں ریٹائرمنٹ فرض کرتے ہوئے، اور 18,910 روپے کی کم از کم ماہانہ تنخواہ اور صفر کیو ٹیشن پر۔

ختم کر کے وراثتی فوائد میں کمی کی ہے۔ مثلاً، جاپان میں 30 برس کی عمر سے کم بیواؤں (بچوں کے بغیر) کو مستقل آمدنی سے متعلق وارث کی پینشن وصول کرنے کا اختیار تھا، جسے بعد ازاں 2007ء کی جامع پینشن اصلاحات کے بعد پانچ برس تک محدود کر دیا گیا۔ اسی طرح، سوئیڈن میں بھی بیواؤں کی وارثی فوائد وصول کرنے کی حق دار تھیں، جسے اصلاحات کے بعد کم از کم آمدنی کی ضمانت سے تبدیل کر دیا گیا، اس کی اہلیت پچھلی سہولت کے مقابلے میں مختصر مدت پر مبنی تھی۔²⁶

5۔ کمیونیشن اور بحالی کے فوائد میں بہتری لانی چاہیے

کیونکہ شدہ فوائد اخذ کرنے کے لیے ریٹائرمنٹ کے بعد ہر برس ایک خاص عامل تقویض کیا جاتا ہے، جس کے مطابق ہر ریٹائر ملازم کے لیے ایڈوانس ادائیگی کی رقم کا تعین کیا جاتا ہے۔ وزارت خزانہ کے وضع کردہ کمیونیشن جدول میں جلد ریٹائرمنٹ کی ترغیب دی جاتی ہے اور کم عمر گروپس پر انتہائی بلند کمیونیشن عامل کا نفاذ ہوتا ہے۔ یہ بیشتر دیگر ممالک میں رائج روایتی رجحان کے بالکل برعکس ہے۔ مثلاً، برطانیہ میں ریٹائر ملازمین کے مختلف گروپس کو کمیونیشن کی سہولت ایک مخصوص عمر (مثال کے طور پر محکمہ پولیس میں 48 برس) تک پہنچنے کے بعد دی جاتی ہے۔ جبکہ بھارت میں پینشن کے ڈھانچے میں مختلف عمر والے گروپس کے کمیونیشن عامل میں کم از کم تبدیلی کی گنجائش ہے (شکل 1.10)۔ کمیونیشن اخراجات کا بڑھتا ہوا مالیاتی بوجھ کمیونیشن کے طریقہ کار کی تشکیل نو کا متقاضی ہے، جس میں معقول وضع کردہ عوامل اور اہل عمر کے خاکے پر نظر ثانی شامل ہوتی ہے تاکہ پینشن کی مجموعی ساخت کو بیمہ جاتی انداز سے عقلی بنیاد پر وضع کردہ عوامل اور اہل عمر کے خاکے پر نظر ثانی کے ذریعے منصفانہ بنایا جاسکے؛ یعنی ریٹائر افراد کو حاصل تاحیات فوائد یا جو کمیونیشن سے استفادے کا انتخاب کریں اور وہ ملازمین جو ایسی سہولتوں سے استفادہ نہ کریں۔

لیے 60 برس کی عمر پہلے ہی کئی دیگر ممالک کے مقابلے میں کافی کم ہے، اور اس طرح اہل ملازمت کی تکمیل کے بعد جلد فوائد کے حصول سے پینشن اخراجات کی مالیاتی پائیداری پر دباؤ بڑھ جاتا ہے۔

اس ضمن میں پینشن کی معیاری عمر کی سطح میں اضافے سے ریٹائرمنٹ فوائد کے کوریج کی اوسط مدت میں کمی ہو سکتی ہے۔ مزید برآں، جیسے ہی حکومت اصلاحات کے اگلے مرحلے میں فنڈ پر مبنی نظام کو اختیار کرتی ہے، ریٹائرمنٹ کی تاخیری عمر حصے داری کی مدت بڑھانے میں معاون ثابت ہوگی۔ حکومت جلد ریٹائرمنٹ کی ترغیبات ختم کرنے کے لیے ایک یا کئی طرز فکر اختیار کر سکتی ہے۔ مثلاً، جلد ریٹائرمنٹ کی اہلیت محدود کرنے، ریٹائرمنٹ عمر کی حد سے نیچے دیگر فوائد میں کمی، اور ملازمت میں عدم دلچسپی ختم کرنے جیسے اقدامات اس مقصد کے حصول میں معاون ثابت ہو سکتے ہیں۔²⁵

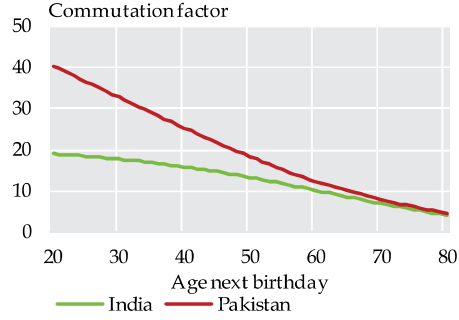
د۔ وراثت کے فوائد کو خاصا عملیت پسند بنانے کی ضرورت ہے

اس کے مقابلے میں بلند قابل اطلاق فوائد کے سبب خاندان کی پینشن میں اضافہ اور خاندان کے ارکان کے بڑے مجموعے کی شمولیت پاکستان میں تشویش کا ایک بڑا سبب بن چکا ہے (خاندان کی پینشن اخذ کرنے کے لیے براہ مہربانی ضمیمہ II کے جدول الف 4 کو دیکھیے)۔ اس سے نیشنل کے لیے، پہلی اور اولین اصلاح یہ ہونی چاہیے کہ اہل وراثتی استفادہ کنندگان کی فہرست سے چھوٹے بچوں اور بیوہ کے سوا خاندان کے دیگر ارکان کو نکال دیں۔ ایسی اصلاح میں کسی تاخیر سے ہر انفرادی معاملے میں پینشن فوائد کی مدت میں ممکنہ اضافے کے سبب آئندہ برسوں میں خاندان کی پینشن میں کمی گنا اضافہ ہو جائے گا۔

بیواؤں کے معاملے میں وراثتی فوائد کو خواتین کی افرادی قوت میں شرکت کی بڑھتی ہوئی شرحوں کے مطابق عملیت پسند بنایا جاسکتا ہے۔ گذشتہ چند برسوں میں کئی ممالک نے رد و بدل کی مدت کو محدود کر کے یا پس ماندگان کے لیے لازمی فوائد

²⁵ ماخذ: جیکسن آر (2002ء)، ”ریٹائرمنٹ کا عالمی بحران، عالمی استحکام کو خطرہ اور تدارک کے اقدامات“، واٹکنسن ڈی، سینٹر فار اسٹریٹیجک اینڈ انٹرنیشنل اسٹڈیز۔
²⁶ او ای سی ڈی، 2018ء۔ کیا وراثتی پینشن اب بھی ضروری ہیں؟ پینشن کے امکانات 2018ء، او ای سی ڈی۔

شکل خ 1.10: ریٹائرمنٹ کی مختلف عمر میں کمیوٹیشن عامل



Source: Finance Division Pakistan and Indian Pensioners' Portal

ب۔ نظامیاتی اصلاحات

پنشن کے موجودہ ڈھانچے کی خصوصیات میں موثر عامل کی تشکیل نو کے ذریعے کامیابی سے بہتری آتے ہی اگلا قدم ایک جامع نظامیاتی اصلاحات ہوں گی تاکہ طویل مدت میں پنشن واجبات کی مالیاتی پائیداری کو یقینی بنایا جاسکے۔ اس عمل کے دوران حالیہ غیر حصہ دار، واضح فوائد اور 'ادا کریں اور رخصت ہوں پنشن اسکیم' (pay-as-you-go pension) کو مرحلہ وار ختم کرنے اور اس کی جگہ حصہ داری اور فنڈ پر مبنی ڈھانچہ متعارف کرانا ہوگا، جس میں فوائد کو قبل از ریٹائرمنٹ مالی حصے کی قدر سے قریبی طور پر منسلک کیا جاتا ہے۔ حالیہ دہائیوں میں یورپی یونین، لاطینی امریکہ اور ایشیا کے کئی ممالک نے نظامیاتی اصلاحات وضع کی ہیں، جن میں توجہ بینکنگ فنڈ یافتہ واضح حصہ داری کی اسکیموں پر منتقلی کے ذریعے پنشن کے سرکاری اخراجات میں کمی پر مرکوز کی گئی ہے۔²⁷ نظامیاتی اصلاحات کی بدولت بلغاریہ، ایسٹونیا، لیتھویینیا، لیبویا اور سوئیڈن وغیرہ سمیت یورپی یونین کے متعدد ممالک میں مستقبل میں پنشن کے تخمین شدہ اخراجات میں کمی کا تجربہ ہوا ہے، جبکہ اس کے ساتھ وراثتی فوائد میں بھی کمی کا تخمینہ لگایا گیا ہے۔²⁸

خ 1.5 اختتامی کلمات

اس خصوصی سیکشن میں اس بات پر زور دیا گیا ہے کہ پاکستان میں پنشن اخراجات ناپائیدار ہونے کی راہ پر گامزن ہیں۔ محدود مالیاتی گنجائش کی وجہ سے بھی پنشن کے بڑھتے ہوئے اخراجات تشویشناک ہیں، جبکہ پنشن فریم ورک میں بہتری لا کر مستقبل کی ادائیگیوں کو خاصی حد تک قابل انتظام بنانے میں مدد مل سکتی ہے۔ فراخ دلانہ سابقہ اضافوں کے خاتمے اور پنشن ادائیگیوں کے لیے اہل زیر کفالت افراد کی فہرست میں کمی بظاہر فوری اور با آسانی کیے جانے والے اقدامات معلوم ہوتے ہیں۔ تاہم، خصوصی سیکشن میں دی گئی پالیسی سفارشات کا مقصد ایک عمومی سمت کا تعین کرتا ہے۔ متعلقہ حکام کو چاہیے کہ وہ اپنے طور پر اس کی تخصیصی جانچ کریں اور اس کے مطابق اصلاحات کے لیے مطلوبہ قانون سازی کریں۔ جانچ کر کے ایسی مخصوص تبدیلیاں تجویز کریں جو ملک کو اس ابھرتے ہوئے چیلنج کے پائیدار اور طویل مدتی حل کی سمت لے جاسکیں۔ آخر میں نافذ شدہ اصلاحات کا ایک میعاد جاری کیا لینا اہم ہے تاکہ پنشن کے ڈھانچے کی طویل مدتی پائیداری کو یقینی بنایا جاسکے۔

²⁷ Source: Anderson, K.M. (2019). Financialization Meets Collectivisation: Occupational Pensions in Denmark, the Netherlands and

Sweden. Journal of European Public Policy 26:4, 617-636.

²⁸ ماخذ: بینکاؤنی اٹالیا (2009ء)۔ پنشن اصلاحات، مالیاتی پالیسی اور اقتصادی کارکردگی، بینکاؤنی اٹالیا اور کثاب پیپر۔

ضمیمہ I: تکنیکی اصطلاحات کی فرہنگ

مشاہرہ: مجموعی خام تنخواہ جمع رواں برس کا انکریمینٹ اور ملازمت سے متعلق خصوصی الاؤنسز کا مجموعہ۔

اس فرہنگ میں خصوصی سیکشن میں استعمال ہونے والی اہم تکنیکی اصطلاحات کی تعریفیں دی گئی ہیں۔ اس کا مقصد سیکشن کے جائزے کو عام قاری کے لیے زیادہ آسان بنانا ہے۔

خام پینشن: آخری وصول شدہ یا اوسط اجرتوں کے مخصوص تناسب کے مساوی رقم۔ پاکستان میں سرکاری شعبے کی خام پینشن آخری وصول شدہ مشاہرے کا 70 فیصد بنتی ہے۔ اس شرح کا اطلاق ان پر ہوتا ہے جنہوں نے 25 سال ملازمت مکمل کی یا پھر 60 برس کی عمر میں ریٹائر ہو گئے۔ اگر اہل ملازمتی مدت تیس برس سے کم ہو تو پھر اس شرح میں مناسب تخفیف ہوگی۔

بیرہ جاتی مساوات: اگر پینشن کا ڈھانچہ بیرہ جاتی لحاظ سے مساوی ہے تو پھر دو ساتھی ریٹائر ملازمین کمیوٹیٹن کے وقت اور رقم یا ہر ایک کی جانب سے بحالی سہولت کی بیرہ جاتی مساوات کے استفادے (یا استفادہ نہ کرنے کی صورت میں) سے قطع نظر یکساں تاحیات فوائد سے مستفید ہوں گے۔

اشاریہ سازی: جب پینشن ادا نیکیاں ایک اشاریے کی بنیاد پر اضافی تبدیلیوں سے مشروط ہوں (مثلاً، ملک کا صارف اشاریہ قیمت)۔

استفادہ کنندہ: کوئی بھی شخص جو سہولت کا حقدار ہے (بشمول زیر کفالت افراد)۔

خاص پینشن: خام پینشن، پینشن کے کمیوٹ کے قابل حصے (35 فیصد تک) کی کوئی حصہ کے بعد۔

کمیوٹیٹن: مستقبل کی ادائیگیوں کا ایک مخصوص حصہ یکمشت بطور ایڈوانس وصول کرنے کی سہولت۔ پاکستان میں پینشنرز اپنی خام پینشن کے 35 فیصد تک کمیوٹ حاصل کر سکتے ہیں۔

غیر حصہ داری اسکیم: ایک ایسی پینشن اسکیم جس میں ملازمین کو اپنی سروس کی مدت میں حصہ ادا نہیں کرنا پڑتا، تاکہ جب وہ ریٹائر ہوں تو انہیں پینشن مل سکے۔

کمیوٹیٹن عامل: پینشن کی رقم کا تعین کرنے کے لیے اخذ کردہ عامل جس سے دستبرداری یکمشت کمیوٹیٹن ایڈوانس وصول کرنے کے لیے ضروری ہے۔ مثلاً، پاکستان میں 60 برس کی عمر پر کمیوٹ کرنے والے شخص پر تقریباً 12 کے کمیوٹیٹن عامل کا اطلاق ہوتا ہے۔

تبادلے کی شرح: پینشن ادا نیکیاں آخری وصول شدہ (یا اوسطاً) مشاہرے کے تناسب کے طور پر۔

حصہ داری پینشن منصوبہ: ایک ایسا پینشن منصوبہ جس میں آجر (یا حکومت) اور ملازم یادوں کو سروس کی مدت میں حصہ ادا کرنا ہوتا ہے تاکہ پینشن ادا نیکیاں وصول کی جاسکیں۔

بحالی: ایک مخصوص مدت کے بعد کمیوٹ شدہ رقم کو ریٹائر ملازم کی ماہانہ پینشن ادا نیکیوں میں بحال (دوبارہ شامل) کیا جاتا ہے۔ مثلاً، پاکستان میں کسی ایسے ملازم کی بحالی کی مدت تقریباً 12 برس ہے، جو 60 برس کی عمر میں ریٹائر ہوتا ہے۔

واضح فائدے کی اسکیم: ایک اسکیم جس میں آجر ایک مجوزہ فارمولے کی بنیاد پر مستقبل میں پینشن کی ضمانت دیتا ہے۔

وراثتی فوائد: پینشن ادا نیکیاں جو ایک مرحوم پینشنر ملازم کے منتخب پس ماندگان زیر کفالت افراد کو فراہم کی جاتی ہیں۔

آخری جدول الف 3 میں ایک نمائندہ منظر نامہ دکھایا گیا ہے، جس میں اصل پنشن اضافوں کے بجائے پنشنوں میں ملک کے صارف اشاریہ قیمت میں تبدیلی کی شرح سے اضافہ ہوا۔ یہ فرق خاصا بڑھ جاتا ہے: مثلاً، مالی سال 11ء میں ریٹائر ایک نمائندہ ملازم کے لیے خام پنشن 27,000 روپے سے بڑھ کر تقریباً 45,000 تک پہنچ چکی ہوگی، جو کہ جدول الف 2 میں دیے گئے ابتدائی اور اختتامی مقامات دونوں کے مقابلے میں کافی کم ہے۔

رضاکارانہ ادائیگیاں (اسکیم): ایسی اسکیم جس میں لازمی حصے کے علاوہ اضافی حصہ دینا پڑتا ہے تاکہ مستقبل کے پنشن فوائد میں اضافہ کیا جاسکے۔

ضمیمہ II: پاکستان کے سرکاری شعبے کی پنشن میں اصل اور نمائندہ اضافے

نیلے رنگ کے خانے ریٹائرمنٹ کا سال، سبز رنگ کے خانے ریٹائرمنٹ سال کے بعد پنشن میں سالانہ اضافے کی نشاندہی، اور طلائی رنگ ماضی کے پنشن اضافوں کو ظاہر کرتا ہے جنہیں سابقہ طور پر اس سال کے آخر میں حتمی ادائیگیوں میں شامل کر لیا جاتا ہے، جس میں نمائندہ شخص ریٹائر ہو رہا ہے۔ سرخ دسے مستقبل کے ریٹائر ملازمین کے لیے ماضی کی پنشن میں مخصوص اضافے کی دستیابی کے خاتمے کی نشاندہی ہوتی ہے۔ تمام اضافے خام پنشن اخراجات اخذ کرتے وقت جمع ہوتے ہیں۔

جدول الف 1 میں پاکستان میں سرکاری شعبے کی پنشن میں اضافے کی اصل سالانہ شرح کو دکھایا گیا ہے، اور آخری دو کالموں میں گریڈ 1 تا 16 اور گریڈ 17 اور اس سے زائد کے نمائندہ ریٹائر ملازمین کے لیے مجموعی اضافے کی نشاندہی کی گئی ہے۔

جدول الف 4 میں بی پی ایس 16 اور بی پی ایس 17 کے مختلف عمروں میں ریٹائر ہونے والے نمائندہ ملازمین کے لیے خاندان کی پنشن کا تخمینہ دیا گیا ہے۔

جدول الف 2 میں گریڈ 16 کے ایک نمائندہ ریٹائر ملازم کی ماہانہ پنشن کو جدول الف 1 میں دیے گئے مرکب اضافوں کا اطلاق کر کے دکھایا گیا ہے، یہ فرض کرتے ہوئے کہ نمائندہ شخص زیادہ سے زیادہ پے اسکیل والی تنخواہ پر ریٹائر ہوا۔ جدول میں واضح طور پر پنشنوں میں سابقہ اضافوں کے خاصے اثر کو دکھایا گیا ہے۔ مثلاً، مالی سال 11ء میں ریٹائر ایک نمائندہ ملازم کے لیے ابتدائی پنشن تقریباً 38,000 روپے تھی، جو بعد میں مالی سال 20ء تک تقریباً 105,000 روپے ہو گئی۔ اس کے مقابلے میں نمائندہ ملازم کی آخری وصول شدہ تنخواہ 28,000 روپے تھی۔

جدول الف 2: گریڈ 2 کے لیے پیش آنے والے طلباء (سالانہ پیش امتحان سے انفرکریڈ)
ہزاروں میں

20/21	19/20	18/19	17/18	16/17	15/16	14/15	13/14	12/13	11/12	10/11	09/10	08/09	07/08	06/07	05/06	04/05	03/04	02/03	01/02	00/01	99/00	98/99	97/98	96/97	پیش
45	45	45	45	38	31	24	24	24	24	14	14	14	14	12	10	8.9	8.9	8.9	8.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	پیش
50	45	41	37	34	32	29	26	22	18	15	13	11	8.7	7.6	6.9	6.4	5.5	5.5	5.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	97/98
43	36	36	32	30	27	25	23	19	16	13	11	9.1	7.9	6.9	6.3	5.8	5	5	4.8	4.8	3.8	3.8	3.8	3.8	98/99
43	36	36	32	30	27	25	23	19	16	13	11	9.1	7.9	6.9	6.3	5.8	5	5	4.8	4.8	3.8	3.8	3.8	3.8	99/00
43	36	36	32	30	27	25	23	19	16	13	11	9.1	7.9	6.9	6.3	5.8	5	5	4.8	4.8	3.8	3.8	3.8	3.8	00/01
80	72	66	60	54	51	46	42	35	29	24	20	17	15	13	12	11	9.3	9.3	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	01/02
73	67	60	55	50	47	42	38	32	27	23	20	17	15	13	12	11	9.3	9.3	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	02/03
67	61	55	50	46	42	39	35	29	25	22	19	16	14	12	11	10	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	03/04
67	61	55	50	46	42	39	35	29	25	22	19	16	14	12	11	10	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	8.9	04/05
77	70	64	58	53	49	44	40	34	29	25	22	18	16	14	13	12	11	10	10	10	10	10	10	10	05/06
67	61	55	50	46	43	39	35	29	25	22	19	16	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	06/07
71	65	59	53	49	45	41	37	31	27	24	21	17	15	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	07/08
86	78	71	64	59	54	50	45	38	33	28	25	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	08/09
75	68	62	56	51	47	43	39	33	28	25	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	09/10
62	56	51	47	42	39	36	33	27	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	10/11
105	95	87	79	72	67	60	55	46	40	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	11/12
72	65	59	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	12/13
72	65	59	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	13/14
72	65	59	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	14/15
93	85	77	70	64	59	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	15/16
96	87	79	72	65	59	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	16/17
82	74	68	61	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	17/18
82	74	68	61	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	18/19
82	74	68	61	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	19/20
82	74	68	61	54	49	46	42	38	32	24	21	17	14	12	11	10	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	20/21

جدول الف 3: گریڈ 16 کے ٹیک نامزد ملازم کے لیے پینشن اکریٹیشن دکانے والا طالب (اکریٹیشن برس کی سادف اشرفیہ قیمت پمکانی سے منسلک کیا جائے ہزار روپے)

سال	19۸۲	19۸۳	19۸۴	19۸۵	19۸۶	19۸۷	19۸۸	19۸۹	19۹۰	19۹۱	19۹۲	19۹۳	19۹۴	19۹۵	19۹۶	19۹۷	19۹۸	19۹۹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	20۲۰			
میان سال	45.2	45.2	45.2	45.2	38	30.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8			
پینشن	10.7	6.8	4.7	4.1	2.9	4.5	8.6	7.4	11	13.7	10.1	17	14.1	14.1	11.7	7.8	7.9	10.2	10.2	8.9	8.9	3.1	4.6	9.3	9.3	7.9	12	8.4	7.5	7	6.5	5.9	5.7	5.5	4.4	3.5	8.9	8.9	3.8	3.8	3.8	
بیل	22.1	20	18.7	17.9	17.2	16.7	16	14.7	13.7	12.3	10.8	9.8	8.4	7.5	7	6.2	5.8	5.4	4.9	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	
97۱	19.8	17.9	16.7	16	15.3	14.9	14.3	13.1	12.2	11	9.7	8.8	7.5	6.7	6.2	5.8	5.3	4.7	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	
99۸	18.3	16.6	15.5	14.8	14.2	13.8	13.2	12.2	11.4	10.2	9	8.2	7	6.2	5.8	5.4	4.9	4.6	4.4	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	
99۹	17.4	15.7	14.7	14	13.5	13.1	12.5	11.5	10.7	9.7	8.5	7.7	6.6	5.9	5.5	5.1	4.6	4.4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
000	38.6	34.9	32.7	31.2	30	29.1	27.9	26.7	25.7	23.9	21.5	18.9	17.2	14.7	13.1	12.2	11.3	10.3	9.9	9.6	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2
00۱	37	33.4	31.3	29.9	28.7	27.9	26.7	24.6	22.9	20.6	18.1	16.5	14.1	12.6	11.7	10.8	9.9	9.5	9.2	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
00۲	35.7	32.3	30.2	28.9	27.7	26.9	25.8	23.7	22.1	19.9	17.5	15.9	13.6	12.1	11.3	10.4	9.6	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
00۳	34.7	31.3	29.3	28	26.9	26.1	25	23	21.4	19.4	17	15.4	13.2	11.8	10.9	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
00۴	38.2	34.5	32.3	30.8	29.6	28.8	27.5	25.3	23.6	21.3	18.7	17	14.5	13	12	11.1	10.3	9.9	9.6	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2
00۵	34.9	31.5	29.5	28.2	27.1	26.3	25.3	23.2	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
006	37.2	33.6	31.5	30	28.8	28	26.8	24.7	23	20.7	18.2	16.6	14.2	12.6	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
007	41.5	37.5	35.1	33.6	32.2	31.3	30	27.6	25.7	23.1	20.4	18.5	15.8	14.2	13.3	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
00۸	37.1	33.5	31.4	30	28.8	28	26.8	24.6	22.9	20.7	18.2	16.6	14.2	12.6	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
00۹	31.7	28.6	26.8	25.6	24.6	23.9	22.9	21	19.6	17.7	15.5	13.2	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
100	48.5	43.8	41.1	39.2	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
110	47.7	38.6	36.1	34.5	33.1	32.2	30.8	28.4	26.4	23.8	21.1	18.5	15.8	14.2	13.3	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
120	38.5	34.8	32.5	31.1	29.8	29	27.8	25.6	23.6	21.1	18.5	15.8	14.2	13.3	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
130	35.8	32.4	30.3	28.9	27.8	27	25.9	23.8	21.8	19.3	16.7	14.2	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
140	42.7	38.5	36.1	34.5	33.1	32.2	30.8	28.4	26.4	23.8	21.1	18.5	15.8	14.2	13.3	12.6	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
150	50.4	45.5	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	
160	58.2	52.6	49.2	47	45.5	44.2	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	
170	55.9	50.5	47.3	45.5	44.2	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	
180	53.4	48.2	45.5	44.2	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	
190	50.4	45.5	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	
200	50	45.5	42.6	40.7	39.1	37.7	36.6	35	32.2	30	27.1	24.1	21.6	19.5	17.1	15.6	13.3	11.9	11	10.1	9.3	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	

ضمیمہ جدول الف: گریڈ 4، گریڈ 16 اور گریڈ 17 کے ریٹائرمنٹ ناماندہ پیشروں کے اہل خانہ کی پنشن اخذ کرنا

گریڈ 17 کا ملازم			گریڈ 16 کا ملازم			
نیم اکتوبر 20ء	نیم اکتوبر 15ء	نیم اکتوبر 10ء	نیم اکتوبر 20ء	نیم اکتوبر 15ء	نیم اکتوبر 10ء	
60 برس	55 برس	50 برس	60 برس	55 برس	50 برس	ریٹائرمنٹ کی تاریخ اہل خانہ کی پنشن
35 برس	30 برس	25 برس	35 برس	30 برس	25 برس	ریٹائرمنٹ کے وقت عمر
30,370	20,680	9,850	30,370	20,680	9,850	مازمت کی طوالت
2,300	1,555	0	2,300	1,555	0	الف. بنیادی تنخواہ @ کم از کم
32,670	22,235	9,850	32,670	22,235	9,850	ب. ریٹائرمنٹ سال کا کیریبنٹ
22,869	15,564	5,746	22,869	15,564	5,746	ج. مجموعی مشاہرہ (الف + ب)
17,152	11,673	4,309	17,152	11,673	4,309	د. خام پنشن (ج کا 70 فیصد)
			2,651	7,321	10,726	و. عملدرآمد تاریخ وفات سے (د کا 75 فیصد)
						و. پچھلے اضافے
0	1,751	646	0	1,751	646	I 2010ء کا 15 فیصد اضافہ
1,609	2,014	743	1,609	2,014	743	II 2011ء کا 15 فیصد اضافہ
0	0	1,140	0	0	1,140	III 2012ء کا 20 فیصد اضافہ
0	1,544	684	0	1,544	684	IV 2013ء کا 10 فیصد اضافہ
0	1,698	752	0	1,698	752	V 2014ء کا 10 فیصد اضافہ
925	1,401	620	925	1,401	620	VI 2015ء کا 7.5 فیصد اضافہ
1,326	2,008	890	1,326	2,008	890	VII 2016ء کا 10 فیصد اضافہ
1,459	2,209	979	1,459	2,209	979	VIII 2017ء کا 10 فیصد اضافہ
1,604	2,430	1,076	1,604	2,430	1,076	IX 2018ء کا 10 فیصد اضافہ
			7,500			X کم از کم قابل ادائیگی پنشن روپیہ
1,765	2,673	1,184	1,765	2,673	1,184	XI 2019ء کا 10 فیصد اضافہ
2,145	2,684	991	2,145	2,684	991	XII 2010ء کا 20 فیصد میڈیکل الاؤنس
536	671	248	536	671	248	XIII طبی الاؤنس میں 25 فیصد اضافہ
22,095	32,757	14,263	22,095	32,757	14,263	ز. خالص قابل ادائیگی پنشن (کیو ٹیشن کے بغیر) (و + ج)
117	158	144	117	158	144	ح. پنشن بطور بنیادی تنخواہ کا فیصد (تبادلے کی شرح) (ح / الف * 100)

نوٹ: ناماندہ پیشروں کے ریٹائرمنٹ ناماندہ پیشروں کی تاریخ پنشن اکتوبر 1985ء تک۔

ماخذ: منصف کے تخمینے وزارت خزانہ کی ویب سائٹ پر دستیاب پنشن میں اضافے کے سرکلر پر مبنی ہیں۔ ان تخمینوں کی تصدیق خیر بھینٹو نوا حکومت کی ویب سائٹ پر دستیاب پنشن کیلیبر لیز کے استعمال سے ہو سکتی ہے۔